

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* MELALUI *BURNOUT* DAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin)**

**Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan  
Memperoleh Derajat Gelar S-2  
Program Studi Magister Manajemen**



**Diajukan Oleh:**

**Uswatun Hasanah  
NIM. 201710280211005**

**DIREKTORAT PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
Januari 2020**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* MELALUI *BURNOUT* DAN  
KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)**

**USWATUN HASANAH  
201710280211005**

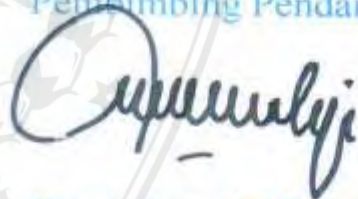
Telah disetujui  
Pada hari/tanggal, **Rabu/ 15 Januari 2020**

Pembimbing Utama



**Dr. Nazaruddin Malik**

Pembimbing Pendamping



**Dr. Achmad Mohyi**

Direktur  
Program Pascasarjana



**Prof. Akhsyul In'am, Ph.D**

Ketua Program Studi  
Magister Manajemen



**Dr. Eko Handayanto**

# TESIS

**USWATUN HASANAH**  
**201710280211005**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada hari/tanggal, **Rabu/ 15 Januari 2020**  
Dan memenuhi syarat sebagai kelengkapan  
Memperoleh gelar Magister Manajemen di Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang

## SUSUNAN DEWAN PENGUJI

**Ketua / Penguji : Dr. Nazaruddin Malik**  
**Sekretaris / Penguji : Dr. Achmad Mohyi**  
**Penguji : Prof. Dr. Bambang Widagdo**  
**Penguji : Dr. Aniek Rumijati**



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : **USWATUN HASANAH**

NIM : **201710280211005**

Program Studi : **Magister Manajemen**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa:

1. TESIS dengan judul : **PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI BURNOUT DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)** Adalah karya saya dan dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dalam daftar pustaka.
2. Apabila ternyata dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur **PLAGIASI**, saya bersedia Tesis ini **DIGUGURKAN** dan **GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN**, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tesis ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan **HAK BEBAS ROYALTY NON EKSLUSIF**.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Januari 2020

Yang menyatakan,



**USWATUN HASANAH**

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ

Assalamualaikum Wr.wb.

Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala karunia rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan Tesis ini sesuai dengan yang diharapkan. Penulisan tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada pihak yang berkepentingan. Penulisan Tesis ini merupakan kesempatan yang berharga sekali untuk mencoba menerapkan beberapa teori yang diperoleh selama duduk di bangku kuliah dalam situasi dunia nyata.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa baik dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharap saran, kritik dan segala bentuk pengarahannya dari semua pihak untuk perbaikan tesis ini.

Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, baik itu melalui kata-kata ataupun dorongan semangat untuk menyelesaikan penulisan tesis ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Orang dan keluargaku tercinta atas segala perhatian, nasehat, kasih sayang serta doanya yang tiada henti.
2. Bapak Dr. Eko Handayanto, MM selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak Dr. Nazaruddin Malik, M.Si sebagai dosen pembimbing utama yang banyak memberikan masukan dalam proses penyelesaian tesis ini.
4. Bapak Dr. Ahmad Mohyi, MM selaku dosen pembimbing pendamping yang telah membantu dan memberikan saran-saran serta perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

5. Staf Dosen pada program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dan wacana baru kepada saya selama mengikuti pendidikan.
6. Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin sebagai responden yang telah banyak memberikan sesuatu yang tak ternilai harganya.
7. Sahabat-sahabatku dari Komunitas Muslimah Perindu Surga yang telah memberikan doa serta motivasi kepada saya.
8. Teman-teman kuliah khusus nya angkatan 2017 yang telah memberikan dukungan serta semangat serta sebuah persahabatan dan kerja sama yang baik selama kuliah di Program Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Malang.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Hanya doa yang dapat penulis panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Malang, 12 Desember 2019

Uswatun Hasanah

## ABSTRAK

### **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *BURNOUT* DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin)**

Uswatun Hasanah

Uswatunkhasanah569@gmail.com

Dr. Nazaruddin Malik (NIDN. 0024066402)

Dr. Achmad Mohyi (NIDN. 0707026601)

Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang  
Malang, Jawa Timur Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk menguji model *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui *burnout* dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Rumah sakit Islam Banjarmasin, sampel yang digunakan sebanyak 120 karyawan yang bekerja pada bagian paramedis dan penunjang medis. Uji instrumen (validitas dan reliabilitas) uji asumsi (normalitas dan multikolonieritas) analisis data menggunakan *Struktural Equation Modeing* (SEM) menggunakan *software SmartPLS (Partial Last Square)* versi 3.2.7.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict*, *burnout*, kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin cukup tinggi. *Work family conflict* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*, kepuasan kerja dan *turnover intention*, *burnout* dan kepuasan kerja karyawan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Pengujian *Structural Equation Modeling* (SEM) menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*, artinya bahwa *burnout* dan kepuasan kerja memediasi *work family conflict* dengan *turnover intention*.

**Kata Kunci:** *Work family conflict*, *burnout*, kepuasan kerja karyawan, dan *turnover intention*

## ABSTRACT

### **THE EFFECT OF WORK FAMILY CONFLICT ON TURNOVER INTENTION THROUGH BURNOUT AND EMPLOYEE JOB SATISFACTION AS MEDIATION VARIABLE (Study at Banjarmasin Islamic Hospital)**

Uswatun Hasanah

Uswatunkhasanah569@gmail.com

Dr. Nazaruddin Malik (NIDN. 0024066402)

Dr. Achmad Mohyi (NIDN. 0707026601)

Master of Management, University of Muhammadiyah Malang  
Malang, Jawa Timur, Indonesia

The study aims to examine the work family conflict model of turnover intention through burnout and employee job satisfaction as a mediating variable. This research was conducted at Banjarmasin Islamic Hospitals the sample used was 120 employees who worked in the paramedics and medical support. Instrument test (validity and reliability) assumption test (normality and multicollinearity) data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) using SmartPLS (Partial Least Square) software version 3.2.7.

The result of this study indicated that work family conflict, burnout, employee job satisfaction and turnover intention felt by employees of Banjarmasin Islamic Hospital are quite high. Work family conflict has a significant effect on burnout, job satisfaction and turnover intention, burnout and employee job satisfaction also have a significant effect on turnover intention. Structural Equation Modeling (SEM) testing shows an indirect effect between work family conflict on turnover intention, meaning that burnout and job satisfaction mediate work family conflict with turnover intention.

**Keywords:** Work family conflict, burnout, employee job satisfaction, and turnover Intention



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b>	
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b>	
<b>LEMBAR PENGUJI</b>	
<b>SURAT PERNYATAAN</b>	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Perilaku Individu Dalam Organisasi .....	8
B. Turnover Intention .....	8
C. Work Family Conflict .....	8
D. Kepuasan Kerja Karyawan .....	9
E. Burnout .....	10
F. Hipotesis .....	10
G. Kerangka Pemikiran .....	12
<b>METODE PENELITIAN</b>	
A. Objek Penelitian .....	13
B. Jenis Penelitian .....	13
C. Populasi Dan Sampel .....	14
D. Definisi Operasional Variabel .....	14
E. Teknik Pengumpulan Data .....	16
F. Teknik Analisis Data .....	16
<b>HASIL PENELITIAN</b>	
A. Gambaran Umum Responden .....	19
B. Analisis Data .....	20
C. Deskriptif Variabel Penelitian .....	21
D. Model Persamaan Struktural .....	23
<b>PEMBAHASAN PENELITIAN</b>	
A. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention .....	30
B. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Burnout .....	31

C. Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention.....	31
D. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja.....	32
E. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention .....	32
F. Efek Mediasi Burnout.....	33
G. Efek Mediasi Kepuasan Kerja .....	33
<b>KESIMPULAN</b>	
A. Kesimpulan .....	34
B. Saran .....	35
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 1: Indikarot Penelitian .....	15
Tabel 2: Kategori Pemilihan rentang skala .....	16
Tabel 3: Karakteristik Rsponden .....	19
Tabel 4: Deskriptif Variabel Penelitian Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.....	21
Tabel 5: Hasil Uji <i>Convergent Validity (Outer Loadings) Work Family Conflict</i> .....	23
Tabel 6: Hasil Uji <i>Convergent Validity (Outer Loadings) Burnout</i> .....	24
Tabel 7: Hasil Uji <i>Convergent Validity (Outer Loadings) Kepuasan Kerja Karyawan</i> .....	24
Tabel 8: Hasil Uji <i>Convergent Validity (Outer Loadings) Turnover Intention</i> .....	25
Tabel 9: Hasil Pengujian <i>Descriminant Validity</i> .....	25
Tabel 10: Hasil Uji <i>Composite Reliability</i> .....	26
Tabel 11: Nilai R-Square .....	26
Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung Antar Variabel .....	27
Tabel 13: Pengaruh Tidak Langsung Menggunakan Uji <i>Sobel Test</i> .....	29



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1: Model Kerangka Pemikiran .....	13
--	----



## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Perilaku karyawan yang dilakukan di lingkungan perusahaan menentukan kondisi perusahaan tersebut. Fenomena yang sering kali terjadi yaitu perusahaan memiliki kinerja yang sedemikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan niat atau keinginan seseorang untuk pergi melepaskan diri dari pekerjaannya dengan pertimbangan yang serius (Hamid & Ahmad, 2015). Jumlah perputaran karyawan yang sangat signifikan dapat berpengaruh negatif pada keefektifitasan perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Chen, Lin, dan Lien (2011) perputaran karyawan merupakan masalah penting yang dapat merugikan perusahaan. Tingginya perputaran karyawan pada perusahaan dapat menimbulkan berbagai macam pengeluaran biaya. Menurut Wong dan Laschinger (2015) biaya yang sering dikeluarkan perusahaan seperti biaya pelatihan, biaya administrasi, biaya rekrutmen dan seleksi. Selain itu kerugian yang ditimbulkan akibat perputaran karyawan yaitu sulitnya mencari karyawan yang berkualitas, karena karyawan baru belum tentu memiliki kualitas yang lebih baik dari karyawan lama (Boys, 1980).

Survey yang dilakukan oleh Hay group pada tahun 2013 mengenai *turnover* karyawan mengalami peningkatan yang signifikan dari tahun ke tahun. Menurut survey Hay Group pada tahun 2012 tingkat *turnover* karyawan meningkat 49 juta dari tahun sebelumnya dengan jumlah karyawan sebesar 192 juta karyawan di seluruh dunia. Perkiraan ekonomi dan pasar kerja regional *turnover* akan meningkat lebih cepat di negara-negara berkembang di bandingkan dengan negara maju. Hay Group juga menyebutkan pada tahun 2014 Indonesia menempati urutan ke 3 sebagai negara dengan tingkat *turnover* karyawan tertinggi yaitu sebesar 25.8% setelah india sebesar 26.9% dan rusia dengan jumlah *turnover* karyawan sebesar 26.8% (Hay Group 2013).

Barak, Nissly dan Levin (2001) mengemukakan bahwa banyak penelitian yang menggunakan *turnover intention* dibandingkan dengan *turnover*, hal ini di dikarenakan *turnover* lebih sulit diprediksi karena terdapat banyak faktor yang dapat



mempengaruhi perilaku turnover seperti alternatif pekerjaan, di berhentikan dari pekerjaannya dan lain sebagainya, sedangkan *turnover intention* pada karyawan terdapat bukti yang mengidentifikasi bahwasannya karyawan secara sadar membuat keputusan untuk melakukan tindakan sebelum benar-benar keluar dari tempat kerjanya saat ini dan alasan ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Ajzen dan Fishbein (1972) yang menyatakan bahwa intensi atau niat seseorang dalam melakukan tindakan yang spesifik merupakan faktor yang menentukan secara langsung dari perilaku tersebut.

Salah satu faktor yang dapat menentukan *turnover intention* salah satunya yaitu *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dimana terdapat tekanan dari pekerjaan dengan domain keluarga saling tidak kompetibel yang disebabkan partisipasi dalam suatu peran menjadi lebih sulit menyeimbangkan dengan peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 1985). Konflik ini membentuk dua arah yang berbeda yaitu gangguan di tempat kerja dengan keluarga (*work family conflict*) dan gangguan keluarga dengan pekerjaannya (*family work conflict*), namun keduanya saling berhubungan. Fokus penelitian ini hanya pada konflik kerja keluarga (*work family conflict*), karena konflik kerja keluarga (*work family conflict*) memiliki hubungan yang lebih kuat dengan *turnover intention* serta lebih umum di rasakan dibandingkan dengan gangguan keluarga dengan pekerjaannya (*family work conflict*) (Kinnunen & Mauno, 1998).

Para peneliti terdahulu mengemukakan pendapat hasil penelitian yang berbeda-beda yang menghubungkan konflik kerja keluarga (*work family conflict*) dan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Jeong, (2013) mengemukakan bahwa tingginya keinginan karyawan untuk pergi meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) dipicu oleh konflik kerja keluarga (*work family conflict*). Khan (2014) juga mengemukakan pendapat yang sama bahwa konflik kerja keluarga (*work family conflict*) berpengaruh signifikan dengan keinginan berpindah (*turnover intention*). Namun Penelitian yang berbeda yang menunjukkan hasil yang tidak signifikan terkait konflik kerja keluarga (*work family conflict*) dengan *turnover intention*. Menurut McNall *et al.* (2009) dalam penelitiannya mengemukakan bahwasannya konflik kerja keluarga (*work family conflict*) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap keinginan karyawan pindah dari pekerjaannya (*turnover intention*), terutama *work*

*family conflict* berbasis tegangan (*strain*). Frye dan Breugh (2005) juga mengemukakan hasil yang sama bahwa meningkatnya konflik kerja keluarga (*work family conflict*) mengarah pada hasil yang tidak signifikan dengan niat untuk pergi meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*).

Berdasarkan gap atau perbedaan hasil-hasil penelitian tersebut, maka penting menambahkan variabel mediasi yang dapat menengahi antara konflik kerja keluarga (*work family conflict*) dengan keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan (*turnover intention*). Oleh karena itu, peneliti menambahkan variabel kelelahan kerja (*burnout*) dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel penting yang menjadi antiseden dan dapat memediasi hubungan antara variabel konflik kerja keluarga (*work family conflict*) dengan keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan (*turnover intention*).

Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan tindakan penarikan diri secara psikologis yang dilakukan sebagai reaksi dari stres dan ketidakpuasan terhadap situasi kerja yang berlebihan dan berkepanjangan (Etzion, 1984). Ketika kelelahan kerja yang dialami oleh seorang karyawan baik secara fisik, emosi maupun mental yang meningkat, maka keinginan karyawan tersebut untuk pindah meninggalkan perusahaan juga cenderung meningkat, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saleem, Ahmed, dan Saleem (2016) dengan Qureshi, Shakri, dan Tariq (2015) mengemukakan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) karyawan mengarah pada niat seseorang untuk keluar (*turnover intention*).

Adapun kelelahan kerja (*burnout*) sebagai variabel mediasi seperti penelitian yang dilakukan oleh Qureshi *et al.* (2015) bahwasannya fenomena yang terjadi di sektor kesehatan yang terdiri dari 141 orang responden yang berprofesi sebagai dokter, perawat, administrasi dan staf penunjang medis sering mengalami konflik kerja keluarga (*work family conflict*), pengaruh rasa pekerjaan tidak aman, pekerja berjam-jam dan berturut-turut dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan *burnout* yang mengarah pada *turnover intention* dan berdampak pada kemerosotan produktivitas karyawan. Hasil yang sama dikemukakan oleh Saleem *et al.* (2016) bahwasannya *burnout* dapat memediasi *work family conflict* dengan *turnover intention*.

Kepuasan kerja karyawan juga merupakan salah satu alasan bagi seseorang untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang di tempati saat ini. Ketika seseorang merasa tidak puas dengan apa yang telah di berikan oleh perusahaan maka dapat menimbulkan seseorang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain (*turnover intention*). Adapun penelitian terkait hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan turnover intention yang mengasumsikan bahwa kepuasan kerja karyawan berpengaruh negatif pada perilaku seseorang sehingga mengakibatkan keinginan untuk berpindahnya karyawan (*turnover intention*) (Chiu & Francesco, 2003). Penelitian yang dilakukan oleh Gieter, Hofmans, dan Pepermans (2011) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan dapat memprediksi *turnover intention* karyawan.

Kepuasan kerja karyawan dapat dijadikan sebagai variabel mediasi, hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kumara dan Fasanam (2018) menyatakan bahwa karyawan yang bekerja pada industri pakaian di Sri Lanka banyak mengalami masalah dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan keluarga yang berujung pada *turnover intention*, 100 orang karyawan yang dijadikan sampel pada penelitian, dan hasilnya signifikan *work family conflict* berpengaruh langsung dengan turnover intention dan kepuasan kerja karyawan dapat memediasi hubungan kedua variabel tersebut dan turnover intention yang tinggi terjadi pada karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak. Penelitian yang dilakukan oleh Mihelič, (2014) juga mengidentifikasi kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi yang menghubungkan konflik kerja keluarga (*work family conflict*) dengan *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Selain itu kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi memiliki efek tidak langsung yang menghubungkan antara konflik kerja keluarga (*work family conflict*) dan keinginan karyawan untuk pindah dari perusahaan (*turnover intention*).

Adanya dua variabel mediasi yaitu kelelahan kerja (*burnout*) dan kepuasan kerja karyawan tersebut peneliti ingin mengkombinasi atau menggabungkan dari penelitian Thanacoody, Bartram, dan Casimir (2009) dengan Saleem *et al.* (2016) yang menjadikan kelelahan kerja (*burnout*) sebagai variabel mediasi antara konflik kerja

keluarga (*work family conflict*) dan keinginan berpindah (*turnover intention*), serta penelitian yang dilakukan oleh Kumara dan Fasana (2018) dengan penelitian Mihelič (2014) yang menjadikan variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi antara konflik kerja keluarga (*work family conflict*) dan keinginan berpindah (*turnover intention*) sehingga menjadi sebuah konsep kerangka model penelitian yang baru.

*Work family conflict*, kelelahan kerja (*burnout*) dan kepuasan kerja karyawan juga sering dialami oleh seorang karyawan yang berada di lingkungan Rumah Sakit khususnya yang bekerja di bagian tenaga medis maupun tenaga para medis (Yang, Liu, Liu, Zhang, & Duan, 2017). Seperti halnya Rumah Sakit Islam Banjarmasin yang menjadi objek pada penelitian ini, terdapat indikasi *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin, hal ini terlihat pada karyawan yang sering datang terlambat masuk kerja, sejalan dengan pendapat yang dimukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) bahwasannya konflik kerja keluarga (*work family conflict*) dapat menyebabkan terjadinya keterlambatan masuk kerja (*tardiness*) dan tidak masuk kerja (*absenteeism*).

Data terkait keterlambatan hadir karyawan di tempat kerja lebih dari 1 jam, absensi karyawan, izin sakit pada tahun 2018 banyak dialami oleh karyawan yang bekerja di bagian keperawatan dan penunjang medis. Oleh karena itu, peneliti mengambil subjek penelitian pada karyawan yang bekerja di bagian keperawatan. Selain itu, subjek lainnya yang perlu diteliti adalah dari kalangan penunjang medis karena posisinya masih setara dengan karyawan yang bekerja di bagian keperawatan. Keterlambatan kerja sering kali disebabkan karena alasan keterlambatan bangun pagi, kemacetan di jalan, dan tugas rumah yang belum terselesaikan seperti menyiapkan sarapan pagi, menyiapkan diri sebelum berangkat kerja serta mengantarkan anak pergi ke sekolah, pernyataan tersenut disampaikan oleh ibu Mila Fatma Khairina, S.Km selaku pimpinan bagian SDM di rumah sakit Islam Banjarmasin.

Adapun absensi dan izin sakit karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin yang bekerja di bagian paramedis dan penunjang medis banyak terjadi pada bulan juni yaitu sebesar 25%. Adanya absensi yang terlalu sering dan selalu mengalami peningkatan dan juga seringnya izin sakit juga dapat menandakan seseorang karyawan tersebut mengalami kelelahan kerja menyebabkan daya tahan tubuh menurun sehingga menyebabkan sakit. Menurut Wu, Zhu, Wang, Wang, dan Lan (2007) gejala seseorang

yang mengalami kelelahan kerja yaitu kecemasan hingga ketidakhadiran atau absensi. Kelelahan kerja (*burnout*) sering di gambarkan sebagai kelelahan fisik, kelelahan mental dan depresi (Etzion, 1984). Orang yang menderita kelelahan kerja (*burnout*) banyak dijumpai pada karyawan yang bekerja di bidang pelayanan kemanusiaan dan berkaitan erat dengan kemasyarakatan seperti guru, para anggota kepolisian, dokter dan perawat rumah sakit.

Sehubungan dengan uraian latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil judul “**Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Burnout* Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin).**”

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana *work family conflict*, *burnout*, kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*)?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap kelelahan kerja (*burnout*)?
4. Apakah *work family conflict* memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah kelelahan kerja (*burnout*) dapat berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*)?
6. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*)?
7. Apakah kelelahan kerja (*burnout*) dapat memediasi antara *work family conflict* dengan keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*)?
8. Apakah kepuasan kerja karyawan dapat memediasi antara *work family conflict* dengan keinginan untuk pindah (*turnover intention*)?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mendiskripsikan *work family conflict*, *burnout*, kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
2. Untuk menguji *work family conflict* berpengaruh dengan keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*).



3. Untuk menguji *work family conflict* berpengaruh terhadap kelelahan kerja (*burnout*).
4. Untuk menguji *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Untuk menguji kelelahan kerja (*burnout*) dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*).
6. Untuk menguji kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*).
7. Untuk menguji kelelahan kerja (*burnout*) dapat memediasi antara *work family conflict* dengan keinginan karyawan untuk pindah dari tempat kerjanya saat ini (*turnover intention*).
8. Untuk menguji Apakah kepuasan kerja karyawan dapat memediasi antara *work family conflict* dengan keinginan karyawan untuk pindah dari tempat kerjanya saat ini (*turnover intention*).

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Bermanfaat untuk mengembangkan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait tentang konflik kerja keluarga (*work family conflict*), kelelahan kerja (*burnout*) kepuasan kerja karyawan dan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*).
  - b. Sebagai rujukan untuk penelitian selanjutnya terkait fenomena yang relevan terkait *work family conflict*, *burnout*, kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention*.
2. Manfaat praktis
  - a. Memberi pengetahuan umum serta masukan kepada Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
  - b. Menjadikan aplikasi teori-teori yang telah dipelajari sebelumnya dalam kehidupan sehari-hari.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **A. Perilaku Individu Dalam Organisasi**

Ajzen (2005) menjadikan perilaku individu menjadi dua teori dasar yaitu teori perilaku yang direncanakan (*theory of planned behavior*) dan teori tindakan yang beralasan (*theory of reasoned action*). Teori perilaku yang direncanakan (*theory of planned behavior*) merupakan berhubungan dengan keyakinan dan perilaku. Teori ini menyatakan bahwa sikap terhadap perilaku, norma subjektif dan persepsi pengendalian perilaku bersama-sama membentuk perilaku individu. Teori ini mengasumsikan bahwa tingkah laku seseorang ditampilkan karena alasan tertentu, yaitu bahwa orang tersebut berpikir tentang konsekuensi tindakannya dan mengambil keputusan secara hati-hati untuk mencapai hasil tertentu dan menghindari hal-hal yang lain. Menurut teori perilaku yang direncanakan, niat (*intention*) adalah komponen yang secara langsung dilakukan ataupun tidak dilakukan yang menjadi penentu tindakan tersebut (Ajzen, 2002).

### **B. Turnover Intention**

*Turnover intention* merupakan suatu fenomena yang terjadi dalam kehidupan kerja dimana kebijakan-kebijakan dirancang dengan kurang baik/buruk sehingga memunculkan konflik, munculnya sedikit motivasi kerja, promosi dan menurunkan konsentrasi di tempat kerja, mengganggu struktur kerja dengan demikian muncul dorongan karyawan untuk keluar dari organisasi. (Lee et al., 2001). Ahuja, Chudoba, Kacmar, McKnight, dan George (2007) juga mendefinisikan *turnover intention* yaitu hilangnya keinginan untuk melanjutkan pekerjaan di perusahaan atau organisasi yang dimasuki saat ini.

Ada 3 (tiga) indikator keinginan berpindah (*turnover intention*) menurut Mobley et al. (1979) yaitu: (1) Mempertimbangkan untuk pindah meninggalkan perusahaan (*Thinking of quitting*); (2) Keinginan untuk mencari pekerjaan diluar organisasi (*intention to search*); (3) Keputusan untuk meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

### **C. Konflik Kerja Keluarga (*Work Family Conflict*)**

*Work family conflict* erat kaitannya dengan teori peran. Teori peran (*role theory*) merupakan konflik yang dialami seseorang atau individu, jika mengalami dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan (Greenhaus, Collins, & Shaw, 2003).

Menurut Sousa (2013) peran ini merupakan elemen dari struktur kelompok yang menjelaskan bagian yang dimainkan dalam interaksi dengan anggota kelompok yang lain. Peran yang diterima individu sangat ditentukan oleh posisi individu dalam organisasi. Hal tersebut memunculkan sebuah perilaku yang diharapkan dari seseorang yang melakukan peran dalam konteks sosial yang disebut peran yang diharapkan (*role expectation*) (Greenhaus & Beutell, 1985). Berdasarkan pada dua asumsi ini ada dua hal yang harus dipenuhi antara tanggung jawab keluarga dan tanggung jawab di tempat kerja yang dapat menimbulkan ketidakcocokan sehingga berpotensi konflik. Peran seseorang tergantung pada dua faktor: yang pertama, sejauh mana seseorang terlibat dengan identitas tertentu dan yang ke dua, kekuatan relatif yaitu ikatan yang dimiliki individu dengan orang lain yang memiliki identitas yang sama (Stets & Burke, 2000).

Greenhaus dan Beutell (1985) mengemukakan 3 indikator yang menjadi tolak ukur seseorang mengalami *work family conflict*. Indikator tersebut ialah: (1) Konflik berbasis waktu (*Time based conflict*), (2) Konflik berbasis tegangan (*Strain based conflict*), (3) Konflik berbasis perilaku (*Behaviour based conflict*).

#### **D. Kepuasan Kerja Karyawan**

Kepuasan kerja merupakan antiseden yang sangat penting untuk mendefinisikan kembali pengembangan kebijakan yang mungkin dapat mencegah ketidakpuasan dan mendorong kepuasan kerja dan kesehatan umum dalam suatu organisasi (Cortese, Colombo, & Ghislieri, 2010). Menurut Luthans (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Kepuasan kerja juga merupakan sebagai perasaan yang dimiliki seorang karyawan tentang pekerjaan secara umum serta kepuasan dengan aspek-aspek tertentu, seperti pengawasan, pembayaran, peluang untuk kemajuan, dan semangat kerja (McNeese-Smith, 1997).

Indikator-indikator kepuasan kerja karyawan menurut Luthans (2012) yaitu: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Kepuasan Promosi, (4) Pengawas, (5) Rekan kerja, (6) Kondisi kerja

Misener *et al.* (1996) juga mengemukakan indikator-indikator kepuasan kerja dibagi menjadi 2 dimensi yaitu: (1) Internal (pekerjaan itu sendiri, penghargaan dan peluang untuk mengembangkan diri), (2) Eksternal (gaji dan tunjangan, kebijakan

perusahaan, dukungan pengawas dan rekan kerja, keamakan pekerjaan, peluang untuk promosi diri).

#### **E. Kelelahan Kerja (*Burnout*)**

*Burnout* adalah contoh dari keadaan emosional dan psikologis yang dialami seorang individu dalam pekerjaan. Definisi *burnout* juga dikemukakan oleh Winstanley dan Whittington (2002) kelelahan kerja (*burnout*) ialah proses dinamis yang berkaitan dengan stres yang berasal dari kombinasi mekanisme beban kerja yang tinggi. Kim dan Stoner (2008) juga mendefinisikan kelelahan kerja (*burnout*) yaitu kelelahan emosional berupa tanggapan negatif atau berlebihan terhadap berbagai aspek dari pekerjaan tersebut.

Indikator kelelahan kerja (*burnout*) menurut Greenberg *et al.* (1993) ada empat komponen yaitu: (1) Kelelahan emosional (*Emotional exhaustion*), (2) Kelelahan fisik (*Physical exhaustion*), (3) Merasa prestasi diri yang rendah (*Feeling of low personal accomplishment*), (4) *Depersonalization* atau *sinisme*.

#### **F. Hipotesis**

##### **1. *Work family conflict* dan *Turnover intention***

*Work family conflict* dapat menyebabkan seseorang karyawan berkeinginan untuk pindah (*turnover intention*). Penelitian mengenai *work family conflict* Rubel *et al.* (2017). Alsam *et al.* (2013), Javed, Khan, Yasir, Aamir, dan Ahmed (2014) juga mengemukakan pendapat bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap niat berpindah dari tempat kerjanya saat ini (*turnover intention*).

##### **H1: *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention***

##### **2. *Work family conflict* dan *Burnout***

*Work family conflict* yang dirasakan secara terus menerus dapat mengganggu pekerjaan serta berdampak pada kelelahan kerja (*burnout*) dan *sinisme* (Wan, Li, Zhou, & Shang, 2018). Haar dan Roche (2004) mengemukakan bahwasannya karyawan yang memiliki hubungan tidak signifikan antara keluarga dan pekerjaan dapat menderita efek kelelahan kerja (*burnout*) yang meningkat.

##### **H2: *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout***

##### **3. *Burnout* Terhadap *Turnover Intention***

Keterkaitan kelelahan kerja (*burnout*) dengan keinginan pindah dari perusahaan (*turnover intention*) juga diteliti oleh Lin, Jiang, & Lam (2013) hasil dari penelitian

tersebut yaitu responden yang memiliki tingkat kelelahan kerja (*burnout*) tinggi cenderung memiliki prevalensi keinginan pindah dari perusahaan (*turnover intention*) yang tinggi pula. Thanacoody *et al.* (2009), Chen dan Yu (2014) mengemukakan pendapat yang sama bahwa kelelahan kerja (*burnout*) memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*.

### **H3: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention***

#### **4. *Work family conflict* dan Kepuasan kerja karyawan**

Keterkaitan *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan ialah ketika peran keluarga dan di tempat kerja dapat menyebabkan perasaan seseorang kurang puas dengan apa yang mereka kerjakan. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Zulfiqar *et al.* (2013) bahwasannya *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kata lain *work family conflict* yang meningkat dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan.

### **H4: *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan**

#### **5. Kepuasan Kerja Karyawan dan *Turnover intention***

Kepuasan kerja karyawan dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk pindah meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Shukur (2015) pada rumah sakit swasta di Erbil menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dengan niat untuk pergi (*turnover intention*) yang pada akhirnya akan memutuskan untuk pergi meninggalkan pekerjaannya (*turnover*). Gieter *et al.* (2011) juga mengemukakan pendapat bahwasannya kepuasan kerja secara signifikan dapat memprediksi *turnover intention* karyawan.

### **H5: Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention***

#### **6. Kelelahan kerja (*burnout*) memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.**

Kelelahan kerja (*burnout*) dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan keinginan pindah karyawan (*turnover intention*). penelitian yang dilakukan oleh Hang-Yue, Foley, dan Loi (2005) menjelaskan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran yang sering terjadi dapat meningkatkan *turnover* sehingga kepuasan kerja dan kelelahan emosional memiliki efek memediasi yang



menghubungkan antara *work family conflict* dan *turnover intention* serta *work family conflict* juga memiliki hubungan yang signifikan terhadap *turnover intention*. Menurut Thanacoody *et al.* (2009) dalam penelitiannya mengemukakan pendapat yang sama bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang signifikan dengan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaannya (*turnover intention*), *work family conflict* memiliki korelasi signifikan dengan kelelahan kerja (*burnout*), kelelahan kerja (*burnout*) memiliki korelasi yang signifikan dengan *turnover intention*, serta kelelahan kerja (*burnout*) menengahi hubungan antara *work family conflict* dan *turnover intention*.

**H6: *Burnout* secara signifikan dapat memediasi antara *work family conflict* dengan *turnover intention***

7. Kepuasan kerja sebagai memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention*

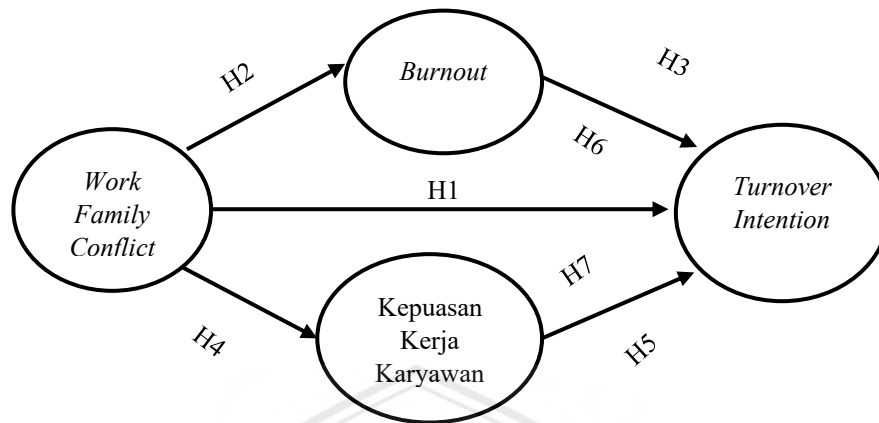
Penelitian terkait kepuasan kerja sebagai variabel penghubung antara *work family conflict* dan *turnover intention* dikemukakan oleh Mihelič (2014), *work family conflict* memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention* serta kepuasan kerja memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaannya (*turnover intention*) dan hasilnya menunjukkan efek tidak langsung antara *work family conflict* dan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaannya (*turnover intention*). Adapun Ekici *et al.* (2017) mengemukakan pendapatnya yang sama bahwasannya *work family conflict* dan tekanan kerja yang kuat cenderung meninggalkan pekerjaan mereka saat ini, serta kepuasan kerja karyawan memediasi hubungan *work family conflict* dengan *turnover intention*.

**H7: Kepuasan secara signifikan memediasi antara *work family conflict* dengan *turnover intention***

**G. Kerangka Pemikiran**

Setelah dilakukan kajian pustaka yang mendasari rumusan masalah penelitian ini, maka selanjutnya peneliti membentuk sebuah kerangka pemikiran yang akan difungsikan sebagai acuan dalam pemecahan masalah. Kerangka pemikiran yang dibentuk telah dituangkan dalam gambar 1 berikut:

**Gambar 1:**  
**Model Kerangka Pemikiran**



Gambar 1 di atas menunjukkan bahwa *work family conflict* sebagai variabel eksogen (X), *turnover intention* sebagai variabel endogen (Y), kelelahan kerja (*burnout*) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Z). variabel *turnover intention* dipengaruhi secara langsung oleh variabel *work family conflict*, sedangkan burnout dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh namun tidak langsung terhadap turnover intention. Model penelitian ini menggabungkan dua penelitian yang dilakukan oleh Mihelič, (2014) yang menghubungkan *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan mediasi Kepuasan, sedangkan penelitian Thanacoody *et al.* (2009) menghubungkan *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan mediasi burnout.

## **METODE PENELITIAN**

### **A. Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Rumah Sakit Islam Banjarmasin berada di Jalan S. Parman Gang Purnama No. 1 kota Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan. Disebelah Utara jalan raya S. Parman, Sebelah Timur rumah penduduk, sebelah Barat rumah penduduk, dan sebelah Selatan STIKES Muhammadiyah yang sekarang menjadi Universitas Muhammadiyah Banjarmasin.

### **B. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah berdasarkan karakteristik masalah yang akan diteliti yaitu *explanatory causal-comparative research* yang bersifat menerangkan, yaitu penelitian yang dapat dilakukan apabila pengetahuan tentang masalahnya sudah

cukup, artinya sudah ada beberapa teori tertentu dan sudah ada berbagai penelitian empiris yang menguji berbagai hipotesis tertentu hingga terkumpul sebagai generalisasi empiris (Sugiyono, 2014).

### C. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin di bagian Paramedis dan penunjang medis (Radiologi, Farmasi, Laboratorium, Radioterapi, dan hemodialisa) yang berjumlah 172 orang karyawan dengan kriteria sudah menikah dan memiliki anak.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode probabiliti Sampling. Metode penarikan sampel menggunakan probability sampling dengan teknik simpel random sampling. simpel random sampling adalah teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata dalam populasi tersebut Sugiyono (2014).

Untuk pengukuran sampel pada penelitian ini digunakan rumus slovin (Sevilla, 1992) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Signifikansi (0.05)

Berdasarkan rumus di atas jumlah sampel yang di gunakan ialah 120 orang karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Islam Banjarmasin yang terdiri dari tenaga paramedis dan penunjang medis.

### D. Definisi Operasional Variabel

Variabel eksogen merupakan variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah *work family conflict*. *work family conflict* merupakan konflik peran di lingkungan keluarga dan di tempat kerja sehingga terjadi ketidak seimbangan peran antara peran keluarga dan peran sebagai seorang karyawan yang menjadikan konflik tersebut menuntut untuk saling diprioritaskan dalam waktu yang bersamaan, dimana disatu sisi seseorang dituntut untuk melakukan tuganya sebagai karyawan ditempat kerja dan disisi lain dituntut untuk memenuhi perannya sebagai anggota keluarga.

Variabel endogen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan keinginan seseorang secara sadar, tanpa paksaan dan secara sukarela untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaannya saat ini dan mencari pekerjaan baru ditempat lain.

Variabel mediasi adalah variabel yang menengahi antara variabel eksogen dan variabel endogen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah kelelahan kerja (*burnout*) dan kepuasan kerja karyawan. Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, sehingga menyebabkan kelelahan fisik, kelelahan mental, hingga depresi. Sedangkan kepuasan kerja karyawan ialah respon emosional yang di rasakan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang saat ini digelutinya.

Secara lebih rinci Indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1**  
**Indikator Penelitian**

Variabel	Indikator	Kode
<b>Work family conflict</b>	Greenhaus and Beutell (1985) mengemukakan variabel <i>work family conflict</i> dapat diukur dengan indikator sebagai berikut: 1. <i>Time based conflict</i> 2. <i>Strain based conflict</i> 3. <i>Behaviour based conflict</i>	TBC SBC BBC
<b>Kelelahan Kerja (Burnout)</b>	Variabel <i>burnout</i> menurut Greenberg <i>et al.</i> (1993) ada 4 indikator dari kelelahan kerja ( <i>burnout</i> ) yaitu: 1. <i>Emotional exhaustion</i> 2. <i>Physical exhaustion</i> 3. <i>Feeling of low personal accomplishment</i> 4. <i>Depersonalization</i>	EE PE FPA
<b>Kepuasan Kerja karyawan</b>	Menurut Misener <i>et al.</i> (1996) indikator-indikator kepuasan kerja karyawan dibagi menjadi 2 dimensi yaitu: a. Internal 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Penghargaan 3. Peluang untuk mengembangkan diri b. Eksternal 1. Gaji dan tunjangan 2. Kebijakan perusahaan 3. Dukungan pengawas dan rekan kerja 4. Keamakan pekerjaan 5. Peluang untuk promosi diri	PS PE PMD GT KP DP KE PEL
<b>Turnover Intention</b>	Mobley <i>et al.</i> (1979) mengemukakan 3 indikator <i>turnover intention</i> 1. Mempertimbangkan untuk meninggalkan perusahaan ( <i>Thinking of quitting</i> ) 2. Keinginan untuk mencari pekerjaan diluar organisasi ( <i>intention to search</i> ) 3. Keputusan untuk meninggalkan perusahaan ( <i>intention to quit</i> )	TOQ ITS ITQ

## E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan tertulis kepada responden. Metode ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner yang berisi seperangkat pertanyaan yang berisi pernyataan dari masing-masing indikator kepada karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin dibidang paramedis dan penunjang medis.

Analisis deskriptif ini berkaitan dengan bagaimana data digambarkan atau disimpulkan baik secara numerik atau grafik untuk mendapatkan gambaran sekilas mengenai data tersebut sehingga lebih mudah dibaca dan bermakna (Sugiyono 2014). Dalam penelitian ini teknik analisis deskriptif digunakan untuk mendiskripsikan *work family conflict*, *burnout*, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

Skala *Likert* digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini. Jawaban yang diberikan responden, mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif yang diberi skor nilai 5 sampai nilai terkecil 1. Rentang skala digunakan dalam menentukan interval masing-masing kategori sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(k-1)}{k} = \frac{120(5-1)}{5} = 96$$

Keterangan:

RS: Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

k : nilai tertinggi pernyataan responden

**Tabel 2**  
**Kategori Pemilihan Rentang Skala**

No	Nilai Interval	Kategori Penilaian Variabel			
		<i>Work Family Conflict</i>	<i>Burnout</i>	Kepuasan Kerja Karyawan	<i>Turnover Intention</i>
1	120-216	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Tidak Puas	Sangat Rendah
2	217-312	Rendah	Rendah	Tidak Puas	Rendah
3	313-408	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi	Cukup Puas	Cukup Tinggi
4	409-504	Tinggi	Tinggi	Puas	Tinggi
5	505-600	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Puas	Sangat Tinggi

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Instrumental

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu



mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Perhitungan pada uji validitas akan dilakukan menggunakan *software* SPSS 17. Apabila  $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$  dengan tingkat kesalahan  $\alpha 5\%$  maka dapat dikatakan kuesioner pada item tersebut valid, begitupun sebaliknya.

Alat ukur yang akan digunakan untuk uji reliabilitas adalah dengan uji statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) dan diukur dengan bantuan program SPSS 17. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih dari  $> 0,70$  (Ghozali, 2016).

## 2. Uji Asumsi

Penelitian ini akan dilakukan dua uji normalitas, dengan melihat grafik *P-plot of regression standardized residual* dan ke dua uji normalitas dengan menggunakan uji statistik non parametrik yaitu menguji Kolmogorov-Smirnov dengan toleransi kesalahan  $\alpha 5\%$ . Sebuah data dapat dikatakan baik apabila mempunyai pola distribusi normal, dimana data tidak mengarah ke arah yang lain atau melenceng (ghozali 2016).

Pengujian multikolonieritas yaitu uji yang digunakan untuk melihat adanya hubungan linear antara variabel bebas yang sering berubah-ubah dan variabel terikat (Ghozali 2016). Menurut Hair, Hollingsworth, Randolph, dan Chong (2017) apabila VIF kurang dari 10 maka multikolonieritas tidak terjadi.

## 3. *Structural Equation Modeling* Menggunakan *Software Partial Least Square* (PLS)

*Struktural equaring modeling* (SEM) merupakan model teknik pengukuran yang terstruktur yang digunakan untuk menganalisis jalur baik langsung maupun tidak langsung sehingga terbentuk mediasi penuh atau parsial, SEM juga digunakan untuk memeriksa bagaimana hubungan yang dimediasi dapat lebih tepat dibandingkan dengan teknik analisis lainnya (M. A. Saleem, Zahra, Ahmad, & Ismail, 2016). Menurut Hair *et al.* (2017) SEM sangat sesuai digunakan pada penelitian yang memiliki variabel laten atau variabel yang secara tidak langsung dapat diukur dan memudahkan dalam mengukur kesalahan dalam pengukuran, SEM juga dapat mengestimasi model yang memiliki ukuran sampel yang kecil dan dapat saling ketergantungan dalam model ini. SEM memodelkan persamaan antara

variabel endogen dan variabel eksogen sehingga dari kedua kausal ini saling berhubungan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah metode alternatif analisis dengan *Struktural equaring modeling* (SEM) yang dapat menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS dapat diterapkan pada semua skala dan tidak banyak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus besar. Tahapan analisis menggunakan SmartPLS-SEM melalui lima proses tahapan dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya (Ghozali 2014) yaitu:

a. Konseptualisasi Model

Konseptualisasi Model merupakan langkah awal dalam analisis PLS-SEM. Pada tahap ini dilakukan spesifikasi domain konstruk, menentukan item pertanyaan yang merepresentasi suatu konstruk, pengumpulan data, Uji reabilitas, uji validitas dan menentukan skor pengukuran konstruk selain itu konseptualisasi Model (Outer Model dan Inner Model).

b. Menentukan Metode Analisis Alogaritm

Dalam PLS-SEM metoda analisis algoritma yang disediakan hanyalah algoritma PLS dengan tiga pilihan skema yaitu *factorial*, *centroid* dan *path* atau *structural weighting*.

c. Menentukan Metoda Resampling

Ada dua metode yang digunakan oleh peneliti dibidang SEM yaitu *bootstrapping* dan *jackknifing*.

d. Menggambar diagram jalur

Menggambar diagram jalur (diagram path) yang menjeaskan pola hubungan antar variabel laten dengan indikatornya. Evaluasi Model Struktural (*outer model*) dilakukan untuk menilai validitas dan reabilitas model. Validitas *convergent* berhubungan dengan prinsip bahwa *manifest variable* dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas *convergent* indikator reflektif dengan program *SmartPLS* dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yang nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7. untuk penelitian yang

bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* antara 0,6-0,7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*. Namun menurut Chin (1996) dalam Ghazali (2006) untuk penelitian pada tahap awal pengembangan model, skala pengukuran nilai 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap masih dapat ditolerir.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*) Bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variable laten. Inner model dievaluasi dengan melihat besarnya presentase variance yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai *R-square* untuk konstruk laten endogen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variable laten eksogen tertentu terhadap variable laten endogen apakah mempunyai pengaruh *substantive*.

## HASIL PENELITIAN

Data penelitian ini dikumpulkan dengan mengirimkan kuesioner sebanyak 150 lembar yang diberikan secara langsung kepada kepala bidang dibagian keperawatan, radiologi, laboratorium, ruang bersalin, UGD, ruang bedah, hemodialisa, farmasi, radioterapi ICU dan ICCU. Pemberian kuesioner diberikan pada tanggal 25 Mei 2019 dengan batas pengembalian kuesioner paling lambat tanggal 26 Juni 2019. Kuesioner yang kembali sebanyak 133 namun yang memenuhi kriteria peneliti hanya ada 120 kuesioner sesuai dengan jumlah sampel yang diteliti.

### A. Gambaran Umum Responden

Karakteristik responden pada rumah sakit islam banjarmasin terlihat pada tabel 3.

**Tabel 3**  
**Karakteristik Responden**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	39	32.5
Perempuan	81	67.5
Usia (Tahun)	Jumlah Responden	Persentase (%)
20-30	22	18.3
31-40	34	28.3
41-50	55	45.8
51-60	9	7.5
Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
D3	34	28.3
D4	10	8.3
S1	48	40.0
Profesi	28	23.3

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui karyawan dengan jenis kelamin perempuan lebih dominan yaitu sebanyak 81 orang atau persentase 67.5%, Sedangkan karyawan laki-laki berjumlah 39 orang dengan persentase 32.5%. Pada umumnya pekerjaan dibidang medis, paramedis dan penunjang medis didominasi oleh perempuan. Hal ini disebabkan perempuan pada umumnya lebih telaten dan sabar merawat pasien.

Usia merupakan faktor karakteristik yang dapat mempengaruhi penilaian responden dalam menentukan kelelahan kerja (*burnout*), kepuasan karyawan dan *turnover intention*. Pada tabel 3 diatas terlihat usia responden pada rentang 41-50 lebih mendominasi yaitu berjumlah 55 orang atau 45.8%. Hal ini menunjukkan rumah sakit islam banjarmasin memiliki karyawan dengan usia produktif untuk bekerja.

Pendidikan terakhir dapat mempengaruhi seseorang dalam bersikap, pengambilan keputusan serta mampu dalam menyelesaikan tugas yang telah menjadi kewajibannya secara efektif dan efisien. Pada tabel 3 tingkat pendidikan terakhir responden didominasi lulusan Strata 1 (S1) yaitu berjumlah 48 orang atau 40.0%.

## **B. Analisis Data**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen**

Valid atau tidaknya pernyataan pada kuesioner pengujian dapat dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dan r tabel. pengujian r tabel digunakan rumus  $df = n-2$  (Ghozali, 2016). n merupakan jumlah sampel yang diteliti yaitu sebanyak 120 responden, dan df adalah batas toleransi kesalahan yaitu 5%, dapat dihitung r tabel yakni  $df = 120-2 = 118$  sehingga nilai r tabel sebesar 0.1793, sedangkan penghitungan nilai r hitung dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 17.0. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka pernyataan dalam kuesioner tersebut valid.

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, semua pernyataan pada indikator disetiap variabel valid, namun ada pula yang tidak valid atau memiliki nilai r hitung lebih kecil dari r tabel, seperti KBT1 pada item pernyataan *work family conflict*, FPA1, PE2, PE3 pada item pernyataan *burnout*, PENG3, DP2 pada item pernyataan kepuasan kerja karyawan dan IS3 pada item pernyataan *turnover intention*, sehingga item-item pernyataan yang tidak valid harus dihapus (Lampiran).

Hasil pengujian reliabilitas (Lampiran) diketahui bahwa variabel *work family conflict* (0.713), *burnout* (0.702), kepuasan kerja karyawan (0.893), dan *turnover intention* (0.760) memiliki *cronbach alpha* > 0.70 sehingga dapat dikatakan semua item pernyataan dalam kuesioner reliabel.

Uji normalitas menggunakan *P-Plot of regresion standerdized* memperlihatkan bahwa semua data berdistribusi normal (Lampiran), hal ini dikarenakan semua data menyebar mendekat pada garis dan tidak ada yang menyebar jauh sehingga memenuhi syarat distribusi normal. sedangkan Uji normalitas dengan uji statistik non parametrik yaitu menguji *Kolmogorov-Smirnov test* menghasilkan nilai KSZ sebesar 0.636 dan Asymp signifikan 0.813 lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Hasil uji multikolonieritas hasil perhitungan nilai *variance inflation Factor* (VIF) bahwa tidak terdapat variabel independen yang memilki nilai VIF lebih dari 10 (Lampiran), sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel.

### C. Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel *work family conflict*, *burnout*, kepuasan kerja karyawan dan *turnover intention* pada rumah sakit islam banjarmasin dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4**  
**Deskriptif Variabel Penelitian Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin**

Item Pernyataan Variabel	Jumlah Sampel	Frequency					Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
<i>Work family conflict</i>	120	9	24	50	35	2	375	Cukup Tinggi
<i>Burnout</i>	120	8	27	56	29	3	394	Cukup Tinggi
Kepuasan kerja karyawan	120	10	30	62	9	9	337	Cukup Tinggi
<i>Turnover intention</i>	120	7	32	52	27	2	345	Cukup Tinggi

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4 di atas terlihat responden dalam memberikan skor pada variabel *work family conflict* yaitu sebesar 375 yang terkategori cukup tinggi dan pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu pada pernyataan bekerja membuat saya sulit mengawasi pergaulan anak yaitu sebesar 466 (Lampiran). Seseorang yang berprofesi dibidang paramedis sering menghadapi tuntutan pekerjaan yang menuntut mereka untuk selalu siap di rumah sakit ketika dibutuhkan kapan saja, sehingga dapat

mengganggu tuntutan peran lainnya yaitu peran sebagai orang tua. Berdasarkan wawancara dengan ibu Umi Nazhiroh A.Md. Keb salah satu bidan yang bekerja di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, *work family conflict* yang seringkali dirasakan ialah sulitnya mengawasi pergaulan anak dan kurang memperhatikan perilaku anak serta keseharian mereka, sehingga kedekatan terhadap anak juga kurang terbangun. Hal tersebut menyebabkan kesulitan bagi karyawan untuk menjadi pasangan atau orang tua yang ideal bagi keluarganya.

Skor jawaban responden pada variabel *burnout* secara keseluruhan yaitu sebesar 394 yang terkategori cukup tinggi dan pada item pernyataan saya diperlakukan berbeda dengan karyawan lain memiliki skor tertinggi yaitu sebesar 420 (Lampiran). Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata karyawan yang bekerja di bagian paramedis dan penunjang medis di rumah sakit islam banjarmasin mengalami kelelahan kerja (*burnout*) yang cukup tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Wuladah S.Kep salah satu perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, mengatakan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) jam kerja yang cukup padat dan sifit membuat para karyawan merasa jenuh, tuntutan pekerjaan selalu *ontime* menjadi yang beban tanggung jawab para perawat dan ketika kelelahan kerja yang dirasakan cukup tinggi seringkali merasa mudah marah, tersinggung dan melampiaskan kekesalah kepada rekan kerja. Ketika kelelahan kerja (*burnout*) meningkat, saya cenderung berkeinginan untuk menjauhi rekan kerja yang lain untuk menghindari konflik dengan rekan kerja.

Skor yang diberikan karyawan secara keseluruhan pada item variabel kepuasan kerja karyawan yaitu berjumlah 337 yang terkategori cukup puas dan skor tertinggi berjumlah 498 (Lampiran) terdapat pada pernyataan Rumah Sakit memberikan jaminan keselamatan kerja karyawannya. Hal ini Rumah Sakit Islam Banjarmasin telah memberikan perhatian terhadap karyawan dengan memberikan jaminan kesehatan pada setiap karyawan terutama karyawan di bidang paramedis dan penunjang medis. Selain itu karyawan juga merasa puas dan bangga dengan hasil pekerjaan sendiri sendiri, berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Nia A.Md. Keb beliau menyatakan merasa ada kepuasan tersendiri ketika berhasil menyelamatkan bayi-bayi pada proses persalinan dan ketika melihat pasien yang dirawat sembuh dari sakitnya dan ketika melihat bayi lahir dengan selamat dan ibu nya sehat menimbulkan perasaan kebahagiaan tersendiri karena membantu sesama adalah pekerjaan yang mulia.

Skor dari item pernyataan *turnover intention* karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin secara keseluruhan yaitu berjumlah 345 yang terkategori cukup tinggi dan item tertinggi dari keseluruhan indikator ialah pernyataan saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa orang perawat di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, mereka mengemukakan keinginan untuk keluar, namun masih perlu pertimbangan yang matang dan mendalam, hal ini dikarenakan mencari pekerjaan saat ini sangat sulit terutama dengan profesi yang sama, ketatnya persaingan di dunia kerja juga menjadi pertimbangan para karyawan untuk memutuskan keluar dari pekerjaannya saat ini, jika berkecimpung diluar bidang keperawatan misalnya mencoba bisnis atau sebagainya tentu akan menyulitkan dan harus memulai dari awal, oleh sebab itu mereka masih tetap bertahan.

#### **D. Model Persamaan Struktural Piasal (PLS)**

##### **1. Pengukuran model struktural (*outer model*)**

Kreteria dalam pengukuran *outer model* dalam teknis analisis data menggunakan *SmartPLS* ada tiga yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* atau *average variance extracted* (AVE) dan *composite reliability*.

Model pengukuran *convergent validity* dinilai berdasarkan korelasi antar item skor atau *component score* yang diestimasi oleh *software SmartPLS*. Menurut Chin (1996) dalam Ghazali (2006) untuk penelitian pada tahap awal pengembangan model, skala pengukuran nilai 0,5 sampai dengan 0,6 dianggap masih dapat ditolelir.

Hasil uji *convergent validity* (*outer loadings*) variabel *work family conflict* setelah dieliminasi terlihat pada tabel 5.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Convergent Validity (Outer Loadings) Work Family Conflict**

<b>Indikator</b>	<b>Original Sampel (O)</b>	<b>Sampel Mean (M)</b>	<b>T Statistics</b>	<b>P Values</b>
KBP2	0.837	0.838	27.446	0.000
KBT2	0.881	0.881	34.787	0.000
KBW1	0.565	0.559	7.016	0.000
KBW2	0.663	0.667	8.379	0.000
KBW3	0.880	0.880	35.084	0.000

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan nilai *validity convergent* yang dilihat dari nilai *outer loadings* pada tabel 5 di atas terlihat pada variabel *work family conflict* pada item pernyataan KBP2, KBT2, KBW1, KBW2, dan KBW3 valid, hal ini dikarenakan nilai *outer loading* diatas

dari 0.5 dan t statistik lebih besar dari t tabel yaitu 1.97. sedangkan pada item pernyataan KBP1, KBP3, KBT1 dan KBT3 tidak valid (Lampiran), hal ini dikarenakan nilai *outer loading* dibawah dari 0.5 sehingga uji *confergent validity* yang tidak valid harus didrop dari model sehingga mendapatkan hasil yang Fit.

Hasil Uji Convergent Validity (*outer loadings*) variabel kelelahan kerja (*burnout*) setelah dieliminasi terlihat pada tabel 6.

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Convergent Validity (Outer Loadings) Burnout**

Indikator	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics	P Values
DEP1	0.817	0.816	23.955	0.000
EE2	0.524	0.518	6.069	0.000
EE3	0.791	0.794	22.881	0.000
FPA2	-0.571	-0.565	7.425	0.000
FPA3	0.839	0.840	27.991	0.000
PE1	0.684	0.678	8.830	0.000

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 6 di atas variabel *burnout* pada item pernyataan DEP1, EE2, EE3, FPA2, FPA3 dan PE1 menunjukkan nilai *outer loadnning* di atas 0.5 dan t statistik lebih besar dari t tabel yaitu 1.97 sehingga dinyatakan valid, sedangkan EE1, DEP2, DEP3, FPA1, PE2 dan PE3, tidak valid (Lampiran), hal ini dikarenakan nilai *outer loading* kurang dari 0.5 dan t statistik di bawah dari 1.97, sehingga pernyataan tersebut harus di drop dari model.

Hasil Uji Convergent Validity (*outer loadings*) variabel kepuasan kerja karyawan setelah dieliminasi terlihat pada tabel 7.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Convergent Validity (Outer Loadings) Kepuasan Kerja Karyawan**

Indikator	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics	P Values
DP1	0.704	0.703	10.634	0.000
DRK1	0.698	0.701	10.945	0.000
DRK2	0.725	0.709	6.905	0.000
G1	0.775	0.769	17.555	0.000
G3	0.739	0.728	12.250	0.000
KKP3	0.719	0.702	7.662	0.000
KRS2	0.688	0.671	7.863	0.000
PENG1	0.667	0.649	5.970	0.000
PIS3	0.652	0.637	6.567	0.000
PMD3	0.766	0.767	12.997	0.000

Sumber: Data primer diolah 2019



Berdasarkan tabel 7 nilai *validity convergent* pada variabel kepuasan kerja karyawan pada item-item pernyataan DP1, DRK1, DRK2,G1, G3, KKP3, KRS2, PENG1, PIS3, dan PMD3 dinyatakan valid, hal ini dikarenakan nilai *outer loading* diatas 0.5 dan t statistik lebih besar dari t tabel yaitu 1.97 sedangkan pada item pernyataan DP2, DP3, G2, KKP1, KRS3, PENG3, PMD2, PPD1, PPD2 dan PPD3 tidak valid (Lampiran), sehingga uji *confergent validity* yang tidak valid harus didrop dari model agar diperoleh hasil yang Fit.

Hasil Uji *Convergent Validity (outer loadings)* variabel kepuasan kerja karyawan setelah dieliminasi terlihat pada tabel 8.

**Tabel 8**  
**Hasil Uji *Convergent Validity (Outer Loadings) Turnover Intention***

Indikator	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics	P Values
IS1	0.776	0.767	14.516	0.000
IS2	0.749	0.743	12.443	0.000
KMP3	0.653	0.654	7.140	0.000
TQ2	0.693	0.694	13.339	0.000
TQ3	0.763	0.766	20.023	0.000

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 8 di atas terlihat bahwa ada 5 item pernyataan *turnover intention* yang memiliki nilai *outer loading* diatas dari 0.5 yaitu IS1, IS2, KMP3, TQ2, dan TQ3. Sedangkan pada item pernyataan IS3, KMP1, KMP2, dan TQ1 nilai *outer loading* di bawah 0.5 sehingga tidak valid dan harus didrop dari model agar diperoleh hasil yang Fit.

Mengevaluasi nilai *discriminant validity* atau *average variance extracted (AVE)* terlihat pada tabel 9.

**Tabel 9**  
**Hasil Pengujian *Discriminant Validity***

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Work Family Conflict</i>	0.602
<i>Burnout</i>	0.511
Kepuasan Kerja Karyawan	0.510
<i>Turnover Intention</i>	0.531

Sumber: Data primer diolah 2019

Hasil pengujian *discriminant validity* niali AVE pada variabel penelitian memiliki *cross loading* dari keseluruhan konstruk yang terbentuk memiliki diskriminan yang baik. Menurut chin 1995 dalam Ghazali, 2011 sebuah korelasi antar

skor dengan skor variabelnya dikatakan baik atau valid jika memiliki nilai AVE lebih dari 0.5 pengukuran ini dapat di simpulkan memenuhi syarat pengukuran *discriminant validity*.

Uji reliabilitas dilakukan dengan perhitungan *SmartPLS* melihat nilai pada masing masing konstruk variabel yang terdapat pada *composite reliability*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* >0,70 (Werts *et al.* 1979 dalam Ghozali 2006). Hasil *output* uji reliabilitas terlihat pada tabe 10.

**Tabel 10**  
**Hasil Uji Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0.880	0.825	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.858	0.789	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan	0.912	0.897	Reiabel
<i>Turnover Intention</i>	0.849	0.779	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2019

## 2. Pengukuran model struktural (*inner model*)

*Inner* model digunakan yang digunakan dalam permodelan *SmartPLS* dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 11 berikut ini merupakan hasil estimasi *R-square* dengan menggunakan *SmartPLS*.

**Tabel 11**  
**Nilai R-square**

Variabel	R-square	R-square Adjusted
<i>Work Family Conflict</i>	-	-
<i>Burnout</i>	0.651	0.648
Kepuasan Kerja Karyawan	0.197	0.190
<i>Turnover Intention</i>	0.757	0.751

Sumber: data primer dioleh tahun 2019

Tabel 11 Menunjukkan nilai *R-square* konstruk variabel *burnout* memiliki nilai nilai *R-square* sebesar 0.651 yang artinya 65.1% variance *work family conflict* mampu dijelaskan oleh variabel *burnout*. Kepuasan kerja karyawan memiliki nilai *R-square* sebesar 0.197 yang berarti 19.7% variance *work family conflict* mampu dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja karyawan. Variabel *turnover intention* memiliki *R-square* sebesar 0.757 yang artinya 75.7% variance *work family conflict*,

*burnout* dan kepuasan kerja karyawan mampu dijelaskan oleh variabel *turnover intention*, dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

### 3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan menguji signifikansi koefisien jalur dari *partial last square* (PLS), koefisien jalur menunjukkan besarnya pengaruh dari suatu variabel eksogen terhadap variabel endogen. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah 1.97353, apabila nilai t berada pada rentang nilai -1.97353 dan 1.97353 atau lebih kecil dari nilai t tersebut maka hipotesis akan ditolak, hipotesis diterima apabila nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel. Berikut merupakan pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dengan *SmartPLS*:

#### a. Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat terlihat pada tabel 12, memberikan *output estimasi* untuk pengujian model struktural dengan melihat pengaruh langsung antara variabel eksogen dan endogen.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Langsung Antar Variabel**

Variabel	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics	P Values
<i>Work Family Conflict</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.682	0.686	0.079	8.612	0.000
<i>Work Family Conflict</i> → <i>Burnout</i>	0.807	0.812	0.034	23.830	0.000
<i>Burnout</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.317	0.314	0.102	3.092	0.002
<i>Work Family Conflict</i> → Kepuasan Kerja Karyawan	-0.444	-0.468	0.067	6.588	0.000
Kepuasan Kerja Karyawan → <i>Turnover Intention</i>	0.196	0.186	0.070	2.785	0.006

Sumber: Data primer diolah 2019

**Hipotesis 1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).**

Berdasarkan tabel 12 dapat diketahui hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) karena nilai sampel sebesar 0.682 yang menunjukkan pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*. T statistik menunjukkan

menunjukkan nilai sebesar 8.612, nilai t statistik tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 1.97353, dan P value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan nilai signifikansi sehingga dapat dikatakan hipotesis 1 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).

**Hipotesis 2: terdapat pengaruh yang signifikan *work family conflict* terhadap kelelahan kerja (*burnout*).**

Hasil pengujian parameter estimasi pada tabel 12 menunjukkan nilai original sampel sebesar 0.807 yang menunjukkan adanya pengaruh *work family conflict* terhadap kelelahan kerja (*burnout*). Nilai t statistik menunjukkan nilai sebesar 23.830, nilai t statistik tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 1.97353, dan P value sebesar 0.000 memenuhi syarat  $< 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap kelelahan kerja (*burnout*).

**Hipotesis 3: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja (*burnout*) terhadap keinginan berpindah dari tempat kerja (*turnover intention*).**

Berdasarkan hasil *output* pengolahan data SmartPLS pada tabel 12 terlihat original sampel pada variabel kelelahan kerja (*burnout*) terhadap *turnover intention* yaitu sebesar 0.317, nilai t hitung sebesar 3.029 lebih besar dari t tabel yaitu 1.97353 dan nilai p value sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05 yang artinya hipotesis 3 diterima bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan antara kelelahan kerja (*burnout*) terhadap keinginan berpindah dari tempat kerja (*turnover intention*).

**Hipotesis 4: Terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja.**

Berdasarkan *output* pengolahan data pada tabel 12 dapat diketahui hasil pengujian pengaruh langsung variabel *work family conflict* dengan kepuasan kerja karyawan dilihat dari nilai original sampel yaitu sebesar -0.444, sedangkan t hitung menunjukkan nilai sebesar 6.588, nilai t statistik tersebut lebih besar dari t tabel yaitu 1.97353, dan P value sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 yang menunjukkan nilai signifikansi sehingga dapat dikatakan hipotesis 4 diterima bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja pada karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin.

**Hipotesis 5: terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).**

Hasil *output* pengujian parameter estimasi pada tabel 12 dapat diketahui hasil pengujian pengaruh langsung kepuasan kerja karyawan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*) dilihat dari nilai original sampel yaitu sebesar 0.619, nilai *t* statistik menunjukkan nilai sebesar 2,786, nilai *t* statistik tersebut lebih besar dari *t* tabel yaitu 1.97353, dan *P* value sebesar 0.006 memenuhi syarat  $< 0.05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke 5 diterima, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja karyawan terhadap keinginan berpindah (*turnover intention*).

**b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

Pengujian pengaruh tidak langsung dapat dilakukan dengan cara mengkalkulasi nilai jalur inner model dengan standar error jalur bootstrapping yang terlihat pada hasil output dari *software SmartPLS*, kemudian hasil tersebut dikalkulasi menggunakan uji *sobel test* untuk mengetahui seberapa besar pengaruh mediasi pada suatu variabel.

Ada 2 pengujian pengaruh tidak langsung yang diuji dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja karyawan dan kelelahan kerja (*burnout*) sebagai variabel mediasi antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* yang terlihat pada tabel 13.

**Tabel 13**  
**Pengaruh Tidak Langsung Menggunakan Uji *Sobel Test***

Variabel	<i>a</i>	<i>b</i>	<i>S<sub>a</sub></i>	<i>S<sub>b</sub></i>	T Statistik	P Value
<i>Work family conflict</i> → kelelahan kerja ( <i>burnout</i> ) → <i>Turnover Intention</i>	0.807	0.317	0.034	0.102	3.08153942	0.002
<i>Work family conflict</i> → Kepuasan kerja karyawan → <i>Turnover Intention</i>	-0.444	0.196	0.067	0.070	-2.57922114	0.009

Sumber: Data primer diolah 2019

Berdasarkan hasil kalkulasi *sobel test* pada tabel 13 menunjukkan pengaruh tidak langsung antara Pengaruh tidak langsung antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui *burnout* sebagai variabel mediasi. Pada tabel 20 dapat dilihat dari nilai *t* statistik yaitu sebesar 3.08153942 lebih besar dari *t* tabel yaitu  $\pm 1.97353$  serta *p*-value sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan kelelahan kerja (*burnout*) secara signifikan dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan niat karyawan untuk pindah (*turnover intention*). Artinya hipotesis 6 diterima.

*work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai mediasi. Nilai t statistik yang terlihat pada tabel 20 yaitu sebesar -2.57922114 lebih besar dari t tabel  $\pm 1.97353$  dan p-value sebesar 0.009 lebih kecil dari 0.05 yang artinya hipotesis 7 diterima yaitu kepuasan kerja karyawan secara signifikan dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan niat karyawan untuk pindah (*turnover intention*).

## PEMBAHASAN PENELITIAN

### A. Pengaruh *work family conflict* terhadap keinginan pindah (*turnover intention*)

Pada hasil pengujian pengaruh langsung, hipotesis 1 pada penelitian ini diterima. Hal ini mengidentifikasi bahwa *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan paramedis dan penunjang medis di Rumah Sakit Islam Banjarmasin dapat membuat mereka berkeinginan untuk pindah dari pekerjaannya saat ini (*turnover intention*). Berdasarkan penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin responden dimana perawat perempuan (81 atau 67.5%) lebih banyak dari laki-laki (39 atau 32.5%), berarti para perempuan lebih cenderung berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini (*turnover intention*) dikarenakan merasa adanya ketidak seimbangan peran sebagai ibu atau orang tua dan peran sebagai karyawan rumah sakit.

Seorang perempuan yang sudah berkeluarga memiliki kesibukan yang tinggi dibandingkan laki-laki ketika di rumah seperti mengurus anak, mengurus suami, mengurus rumah tangganya. Ketika diluar lingkungan rumah para perempuan disibukkan dengan bekerja terutama bekerja dalam bidang para medis dan penunjang medis yang mengharuskan mereka selalu ontime berada di rumah sakit, jam kerja yang padat termasuk malam hari dan akhir pekan bahkan hari-hari libur nasional bekerja secara shift juga menyulitkan para karyawan untuk berkumpul dengan keluarganya. Keadaan seperti ini yang membuat para karyawan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini karena dirasa sulit membagi peran sebagai ibu rumah tangga atau peran keluarga dan peran sebagai karyawan rumah sakit, tetapi keputusan ini membutuhkan pemikiran dan pertimbangan yang matang mengingat kebutuhan keluarga akan finansial juga semakin tinggi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mihelič (2014), Rubel *et al.* (2017), Khan (2014), Alsam *et al.* (2013), Lu *et al.* (2017), Syed, Ahmad, Ali, Arif, dan Gohar,

(2018), Choi (2015) yang membuktikan bahwa work family conflict berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

#### **B. Pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout***

Pengujian hipotesis 2 dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*. Berdasarkan pengujian menggunakan software *smartPLS* diketahui *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Artinya semakin tinggi *work family conflict* yang dialami oleh karyawan paramedis dan penunjang medis di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, maka semakin tinggi pula kelelahan kerja (*burnout*) yang dirasakan.

Memiliki peran ganda yang dialami oleh seseorang yaitu peran sebagai orang tua dan peran sebagai karyawan berarti memiliki tanggungjawab ganda. Hal ini dapat mengakibatkan seseorang kelelahan fisik dan emosi secara bersamaan. Terlebih karyawan perempuan yang memiliki peran penting di dalam keluarganya yaitu memperhatikan keluarga, mengurus suami, mengurus anak hingga melakukan tugasnya sebagai ibu rumah tangga, namun juga harus memenuhi peran lain yaitu sebagai karyawan rumah sakit yang menuntut untuk melaksanakan tugas sebagai perawat yang menjadi tanggungjawabnya. Peran ganda tersebut menyita waktu, tenaga dan juga pikiran seseorang yang mengalaminya sehingga terjadi ketidakseimbangan peran yang dapat menyebabkan kelelahan dalam bekerja (*burnout*). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Haar (2006), Wang, Chang, Fu, dan Wang (2012), Leineweber *et al.* (2014), Lingard dan Francis (2007), Hanying, Hongyu, Maoyun, dan Bin (2009) yang menyatakan work family conflict berpengaruh signifikan dengan kelelahan kerja (*burnout*).

#### **C. Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention***

Pada hasil pengujian pengaruh langsung, hipotesis 3 pada penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention*. Kelelahan kerja (*burnout*) baik secara fisik yang dirasakan oleh seseorang karyawan yang disebabkan oleh rutinitas kerja dapat membuat karyawan merasa jenuh, lesu dan kurang bersemangat dalam bekerja. Perbandingan perawat dan pasien di Rumah Sakit Islam Banjarmasin adalah 1 orang perawat diberi tugas merawat pasien sebanyak 9 sampai 15 orang. Merawat banyaknya pasien yang dihadapi oleh perawat dengan berbagai karakter dan complain dari keluarga pasien membuat perawat stres yang

berakibat pada kelelahan dalam menghadapi mereka. Hal ini dapat menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan baru.

Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Skaalvik (2012), Oyeleye, Hanson, O'Connor, dan Dunn (2013), Janssen, De Jonge, dan Bakker (1999), yang menyatakan kelelahan kerja (*burnout*) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **D. Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan**

Pada hasil pengujian pengaruh langsung, hipotesis 4 pada penelitian ini diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki *work family conflict* cenderung mengurangi kepuasannya dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian ini jika dilihat dari jenis kelamin dimana karyawan paramedis dan penunjang medis perempuan (81 orang atau 67.5%) lebih memiliki kecenderungan akan mengalami kepuasan kerja yang rendah apabila terjadi *work family conflict*. Pengaruh yang signifikan ini berdasarkan pernyataan pada kuesioner yang menyatakan “pekerjaan yang padat membuat saya kurang memperhatikan keluarga” dan “perlu berkomunikasi dengan pasangan mengenai pekerjaan serta jalan keluar atas problem keluarga termasuk mendidik anak”. Menurut Pleck (1977) kurangnya dukungan dari pasangan dan tidak memahami tugas masing masing didalam keluarga dapat memberikan efek perasaan yang negatif terhadap pasangan dan mengurangi kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Anafarta (2011), Bruck, Allen, dan Spector (2002), Buonocore dan Russo (2013), AlAzzam, AbuAlRub, dan Nazzal (2017), yang menyatakan *work family conflict* yang dialami oleh karyawan tinggi maka kepuasan karyawan di tempat kerja akan berkurang.

#### **E. Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *turnover intention***

Pada hasil pengujian pengaruh langsung, hipotesis 5 pada penelitian ini diterima. Artinya kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mobley (2000) mengemukakan bahwa kecenderungan seorang karyawan keluar (*turnover intention*) berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Apabila kepuasan kerja yang dirasakan rendah maka keinginan karyawan semakin tinggi begitupun sebaliknya.



Kepuasan kerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin terkategori menengah atau cukup puas dengan pekerjaan mereka, namun mereka ada keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Olusegun (2013), Mosadeghrad, Ferlie dan Rosenberg (2008) pada perawat yang bekerja di rumah sakit Iran, mengemukakan bahwa mereka yang puas dan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*) disebabkan oleh faktor eksternal seperti karyawan mendapat peluang untuk meningkatkan karier di tempat lain, kondisi pasar kerja dan mobilitas kerja yang lebih menjanjikan di tempat lain yang mempengaruhi karyawan untuk berkeinginan untuk keluar (*turnover intention*). Faktor-faktor eksternal tersebut sesuai dengan masing-masing individu dengan pemikiran dan persepsi masing-masing mengenai kepuasan kerja Siu, Cheung, dan Lui (2014), Azeez, Jayeoba, dan Adeoye (2016).

#### **F. Efek mediasi *burnout***

Pada hasil pengujian pengaruh langsung, hipotesis 6 pada penelitian ini diterima. Artinya variabel kelelahan kerja (*burnout*) mampu memediasi variabel *work family conflict* dan variabel *turnover intention*. Kelelahan kerja (*burnout*) baik secara fisik dan mental dapat memperkuat seseorang yang bekerja dibidang pelayanan seperti paramedis dan penunjang medis berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*), hal ini dapat disebabkan *work family conflict* yang sering dialami oleh karyawan. Jadi, semakin tinggi *work family conflict* yang di rasakan oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula keinginan untuk pindah (*turnover intention*), jika kelelahan kerja (*burnout*) yang di rasakan semakin tinggi. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Thanacoody *et al.* (2009), I. Saleem *et al.* (2016), dan Haar (2006) yang menyatakan *burnout* dapat memediasi variabel *work family conflict* dengan *turnover intention*.

#### **G. Efek mediasi kepuasan kerja karyawan**

Pada hasil pengujian pengaruh langsung, hipotesis 7 pada penelitian ini diterima. Artinya variabel kepuasan kerja karyawan mampu memediasi variabel *work family conflict* dan variabel *turnover intention*. Kepuasan seseorang dapat mengurangi atau menekan rasa ingin keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*), ketika seorang karyawan (paramedis dan penunjang medis) mengalami konflik peran (*work family conflict*) yang tinggi namun rekan kerja yang peduli, dukungan pengawas, kebijakan

rumah sakit dan sebagainya yang merupakan indikator dari kepuasan kerja tersebut memberikan peran yang positif kepada karyawan tersebut maka dapat mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*), begitupun sebaliknya. Semakin tinggi konflik keluarga yang dirasakan oleh seorang karyawan dan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan rendah. maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk pindah (*turnover intention*), Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ekici *et al.* (2017) dan Mihelič (2014) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki efek tidak langsung antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil olah data sebelumnya, maka penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan terkait hubungan antar variabel seperti pada penjelasan berikut:

1. *Work family conflict*, *burnout*, kepuasan kerja karyawan, dan *turnover intention* yang terjadi pada karyawan paramedis dan penunjang medis terkategori cukup tinggi.
2. *Work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*turnover intention*), yang berarti penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami oleh seorang karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*).
3. *Work family conflict* berpengaruh terhadap kelelahan kerja (*burnout*). Yang berarti semakin tinggi *work family conflict* maka kelelahan kerja (*burnout*) yang dirasakan karyawan di tempat kerja juga tinggi.
4. Kelelahan kerja (*burnout*) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Semakin tinggi kelelahan kerja (*burnout*) yang dirasakan oleh karyawan dapat memunculkan keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan juga semakin tinggi.
5. *Work family conflict* berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan oleh seorang karyawan maka dapat mengurangi kepuasan kerja karyawan ditempat kerja.
6. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap keinginan keluar (*turnover intention*). Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin

rendah keinginan karyawan untuk keluar, namun penelitian ini mengarah pada hasil yang positif, sehingga ada faktor lain yang menyebabkan karyawan berkeinginan untuk keluar seperti adanya faktor eksternal, keluarga dan lingkungan.

7. Berdasarkan pengujian langsung dan tidak langsung membuktikan bahwa variabel kelelahan kerja (*burnout*) memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.
8. Pengujian langsung dan tidak langsung variabel kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi terbukti, bahwasannya kepuasan kerja karyawan mampu memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.

## **SARAN**

### **1. Saran Akademik**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan atau referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut yang sejenis. Khususnya terkait dengan *work family conflict*, kelelahan kerja (*burnout*), kepuasan kerja karyawan, dan *turnover intention*. Penelitian selanjutnya agar dapat memilih objek rumah sakit yang lebih besar lagi dengan sampel yang lebih banyak seperti di RSUD di kota-kota besar. Disarankan pada penelitian selanjutnya menggunakan jumlah indikator yang lebih banyak pada setiap variabelnya, karena pada penelitian ini hanya menggunakan tiga item indikator pada variabel *work family conflict* dan *turnover intention* dan empat indikator pada kelelahan kerja (*burnout*) tentunya hal ini akan menyulitkan dan mengganggu ketika *confirmatory factor analysis* karena jumlah indikator yang sedikit dapat menyebabkan problem identifikasi.

### **2. Saran Untuk Rumah Sakit Islam Banjarmasin**

Berdasarkan hasil penelitian ini keinginan keluar (*turnover intention*) karyawan pada bidang paramedis dan penunjang medis cukup tinggi, sehingga hal ini menjadi perhatian khusus terutama pada kepala bisang manajemen sumber daya manusia untuk mempertahankan karyawannya, seperti memberikan kebijakan terkait waktu cuti kerja lebih lama kepada karyawan terutama cuti melahirkan pada karyawan perempuan, memberikan pelatihan pada karyawan terutama karyawan baru agar mereka dapat menambah kemampuan dalam bekerja dan hargai setiap pekerjaan yang telah diberikan karyawan dengan cara memberikan reward dan lain sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahuja, Chudoba, Kacmar, McKnight, & George. (2007). It road warriors: Balancing work-family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions. *MIS Quarterly*, 31(1), 1–17.
- Ajzen, I. A. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behaviour. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4), 665–683.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1972). Attitudes and normative beliefs as factors influencing behavioral intentions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21(1), 1–9.
- AlAzzam, M., AbuAlRub, R. F., & Nazzal, A. H. (2017). The relationship between work–family conflict and job satisfaction among hospital nurses. *Nursing Forum*, 52(4), 278–288.
- Alsam, N., Imran, R., Anwar, M., Hameed, Z., & Kafayat, A. (2013). The impact of work family conflict on turnover intentions: An empirical evidence from Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 24(5), 628–633.
- Anafarta, N. (2011). The relationship between work-family conflict and job satisfaction: A structural equation modeling (SEM) approach. *International Journal of Business and Management*, 6(4), 168–177.
- Anwar, G., & Shukur, I. (2015). Job satisfaction and employee turnover intention: A case study of private hospital in Erbil. *International Journal of Social Sciences & Education Studies*, 2(1), 73–80.
- Azeez, R. O., Jayeoba, F., & Adeoye, A. O. (2016). Job satisfaction, turnover intention and organizational commitment. *Journal of Management Research*, 8(2), 102–114.
- Boys, W. (1980). Unique Causal factors in public employee turnover. *Midwest Review of Public Administration*, 14(1), 55–58.
- Bruck, C. S., Allen, T. D., & Spector, P. E. (2002). The relation between work-family conflict and job satisfaction: A finer-grained analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 336–353.
- Bulanda, R. E., & Lippmann, S. (2009). Wrinkles in parental time with children: Work, family structure, and gender. *Michigan Family Review*, 13(1), 5–20.
- Buonocore, F., & Russo, M. (2013). Reducing the effects of work-family conflict on job satisfaction: The kind of commitment matters. *Human Resource Management Journal*, 23(1), 91–108.
- Chen, C.-F., & Yu, T. (2014). Effects of positive vs negative forces on the burnout-commitment-turnover relationship. *Journal of Service Management*, 25(3), 388–410.
- Chen, M.-F., Lin, C.-P., & Lien, G.-Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *The Service Industries Journal*, 31(8), 1327–1345.

- Chiu, R. K., & Francesco, A. M. (2003). Dispositional traits and turnover intention: Examining the mediating role of job satisfaction and affective commitment. *International Journal of Manpower*, 24(3), 284–298+319.
- Choi, H. J. (2015). Moderating effects of work-family conflict between job-organizational- career characteristics and turnover intention among nurses in small and medium-sized hospitals. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 21(3), 297–307.
- Cortese, C. G., Colombo, L., & Ghislieri, C. (2010). Determinants of nurses' job satisfaction: the role of work-family conflict, job demand, emotional charge and social support. *Journal of Nursing Management*, 18(1), 35–43.
- De Gieter, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2011). Revisiting the impact of job satisfaction and organizational commitment on nurse turnover intention: An individual differences analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 48(12), 1562–1569.
- Ekici, D., Cerit, K., & Mert, T. (2017). Factors that influence nurses' work-family conflict, job satisfaction, and intention to leave in a private hospital in Turkey. *Hospital Practices and Research*, 2(4), 102–108.
- Etzion, D. (1984). Moderating effect of social support on the stress–burnout relationship. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 615–622.
- Frye, N. K., & Breugh, J. A. (2005). Family-friendly policies, supervisor support, work-family conflict, family-work conflict, and satisfaction: A test of a conceptual model. *Journal of Business and Psychology*, 19(2), 197–220.
- Geurts, S. A. E., Taris, T. W., Kompier, M. A. J., Dijkers, J. S. E., Van Hooff, M. L. M., & Kinnunen, U. M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work and Stress*, 19(4), 319–339.
- Ghozali, Imam, (2006), “*Structural equation modeling, metode alternatif dengan partial least square*”. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, E., Baron, J., DH Jr, F., Mandel, J., & Haile, R. (1993). *Reduced risk of large-bowel adenomas among aspirin users*. 85(11), 912–915.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. Retrieved from
- Greenhaus, J. H., Collins, K. M., & Shaw, J. D. (2003). The relation between work-family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531.
- Haar, J. M. (2006). The downside of coping: Work-family conflict, employee burnout and the moderating effects of coping strategies. *Journal of Management and Organization*, 12(2), 146–159.

- Haar, J. M., & Roche, M. (2004). Work-family conflict and turnover intention: Exploring the moderation effects. *New Zealand Journal of Psychology*, 33(1), 35–39.
- Hair, J., Hollingsworth, C. L., Randolph, A. B., & Chong, A. Y. L. (2017). An updated and expanded assessment of PLS-SEM in information systems research. *Industrial Management and Data Systems*, 117(3), 442–458.
- Hamid, R. A., & Ahmad, U. N. U. (2015). The mediation effect of burnout and moderation effect of social support on work-family conflict-turnover intention relationship among Malaysian woman engineers: A proposed framework and methodology. *Journal of Advanced Research Design*, 15(1), 19–35.
- Hamilton, E. A., Gordon, J. R., & Whelan-Berry, K. S. (2006). Understanding the work-life conflict of never-married women without children. *Women in Management Review*, 21(5), 393–415.
- Hang-Yue, N., Foley, S., & Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management*, 16(11), 2133–2146.
- Hanying, T., Hongyu, M., Maoyun, W., & Bin, W. (2009). A study of the relationship between Chinese clinicians' work-family conflict and job burnout. *IEEE*, 3, 438–441.
- Hay Group (2013). Preparing for take off. Retrieved on 16 July 2015 from [http://atrium.haygroup.com/downloads/marketingps/in/Preparing%20for%20take%20off\\_executive%20summary\\_IN.pdf](http://atrium.haygroup.com/downloads/marketingps/in/Preparing%20for%20take%20off_executive%20summary_IN.pdf).
- Jabeen, F., Friesen, H. L., & Ghoudi, K. (2018). Quality of work life of Emirati women and its influence on job satisfaction and turnover intention: Evidence from the UAE. *Journal of Organizational Change Management*, 31(2), 352–370.
- Janssen, P. P., De Jonge, J., & Bakker, A. B. (1999). Specific determinants of intrinsic work motivation, burnout and turnover intentions: a study among nurses. *Journal of Advanced Nursing*, 29(6), 1360–1369.
- Javed, M., Khan, M. A., Yasir, M., Aamir, S., & Ahmed, K. (2014). *Effect of Role Conflict , Work Life Balance and Job Stress on Turnover Intention : Evidence from Pakistan*. 4(3), 125–133.
- Katja Mihelič, K. (2014). Work-family interface, job satisfaction and turnover intention: A CEE transition country perspective. *Baltic Journal of Management*, 9(4), 446–466.
- Khan, M. R. (2014). Work-family Conflict and turnover intentions: Mediating effect of stress. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4(5), 92–100.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support. *Administration in Social Work*, 32(3), 5–25.
- Kinnunen, U., & Mauno, S. (1998). Antecedents and outcomes of work-family conflict among employed women and men in Finland. *Human Relations*, 51(2), 157–177.

- Kumara, J. W. N. T. N., & Fasana, S. F. (2018). Work life conflict and its impact on turnover intention of employees: The mediation role of job satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(4), 478–484.
- Lee, B.-J., & Jeong, T.-S. (2013). An Effect of Work-Family Conflict on Turnover Intention and Organizational Commitment. *Journal of Digital Convergence*, 11(8), 75–93.
- Lee, T. W., Sablinski, C. J., Mitchell, T. R., Erez, M., & Holtom, B. C. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102–1121.
- Leineweber, C., Westerlund, H., Chungkham, H. S., Lindqvist, R., Runesdotter, S., & Tishelman, C. (2014). Nurses' practice environment and work-family conflict in relation to burn out : A multilevel modelling approach. *PLoS One*, 9(5), 1–9.
- Lin, Q.-H., Jiang, C.-Q., & Lam, T. H. (2013). *The relationship between occupational stress, burnout, and turnover intention among managerial staff from a Sino-Japanese joint venture in Guangzhou, China*. 55(6), 458–467.
- Lingard, H., & Francis, V. (2007). Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construction professionals ? Does a supportive work environment moderate the relationship between work-family conflict and burnout among construc. *Construction Management and Economics*, 24(2), 185–196.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., ... Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 7(5), 1–12.
- Luthans, F. (2012). Personality, Perception, and Employee Attitudes. In *Organizational Behavior: An evidence-Based Approach*.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McNall, L. A., Masuda, A. D., & Nicklin, J. M. (2009). Flexible work arrangements, job satisfaction, and turnover intentions: The mediating role of work-to-family enrichment. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 144(1), 61–81.
- McNeese-Smith, D. K. (1997). The influence of manager behavior on nurses' job satisfaction, productivity, and commitment. *Journal of Nursing Administration*, 27(9), 47–55.
- Misener, T. R., Haddock, K. S., Gleaton, J. U., & Ajamieh, A. R. A. (1996). Toward an international measure of job satisfaction. *Nursing Research*, 45(2), 87–91.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86(3), 493–522.

- Mohyi, Ach. (2018). *Teori dan perilaku organisasi*. Malang. Pusat Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mor Barak, M. E., Nissly, J. A., & Levin, A. (2001). Antecedents to retention and turnover among child welfare, social work, and other human service employees: What can we learn from past research? A review and metanalysis. *Social Service Review*, 75(4), 625–661.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 21(4), 211–227.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400–410.
- Olusegun, S. O. (2013). Influence of job satisfaction on turnover intentions of library personnel in selected Universities in South West Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 4(914), 1–22.
- Oyeleye, O., Hanson, P., O'Connor, N., & Dunn, D. (2013). Relationship of workplace incivility, stress, and burnout on nurses' turnover intentions and psychological empowerment. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 43(10), 536–542.
- Premeaux, S. F., Adkins, C. L., & Mossholder, K. W. (2007). Balancing work and family: A field study of multi-dimensional, multi-role work-family conflict. *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), 705–727.
- Qureshi, M. A., Shakri, I. H., & Tariq, M. (2015). *Psychological construct & human resource deterioration : How burnout stress and job insecurity trigger turnover intention ? A cross sectional*. 11(2), 81–91.
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2017). The mediating role of work–family conflict on role stressors and employee turnover intention relationship in labour-oriented organizations. *Global Business Review*, 18(6), 1384–1399.
- Saleem, I., Ahmed, R., & Saleem, N. (2016). Mediating role of work exhaustion: The missing linchpin to address employee's turnover. *Journal of Behavioural Sciences*, 26(2), 156–173.
- Saleem, M. A., Zahra, S., Ahmad, R., & Ismail, H. (2016). Predictors of customer loyalty in the Pakistani banking industry: a moderated-mediation study. *International Journal of Bank Marketing*, 34(3), 411–430.
- Siu, O. L., Cheung, F., & Lui, S. (2014). Linking positive emotions to work well-being and turnover intention among Hong Kong police officers: The role of psychological capital. *Journal of Happiness Studies*, 16(2), 367–380.
- Sousa, V. De. (2013). Family-work conflict, job satisfaction and burnout of working women with children. *University of Pretoria*. Retrieved from
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(3), 224–237.



- Sugiyono. (2014). *Metode penelitian pendidikan:(pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D)*: Alfabeta.
- Syed, A., Ahmad, M. B., Ali, H. F., Arif, M. M., & Gohar, A. (2018). Work-family conflict and turnover intentions : Moderated mediation model. *Human Resource Research*, 2(1), 95–106.
- Thanacoody, P. R., Bartram, T., & Casimir, G. (2009). The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave: A study of Australian cancer workers. *Journal of Health, Organisation and Management*, 23(1), 53–69.
- Thomson, E., Hanson, T. L., & McLanahan, S. S. (1994). Family structure and child well-being: Economic resources vs . parental behaviors. *Social Forces*, 73(1), 221–242.
- Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology*, 29(5), 567–592.
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 38(1), 42–49.
- Wang, Y., Chang, Y., Fu, J., & Wang, L. (2012). Work-family conflict and burnout among Chinese female nurses: The mediating effect of psychological capital. *BMC Public Health*, 12(1), 1.
- Winstanley, S., & Whittington, R. (2002). Anxiety, burnout and coping styles in general hospital staff exposed to workplace aggression: A cyclical model of burnout and vulnerability to aggression. *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 16(4), 302–315.
- Wong, C. A., & Laschinger, H. K. S. (2015). The influence of frontline manager job strain on burnout, commitment and turnover intention: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Studies*, 52(12), 1824–1833.
- Wu, S., Zhu, W., Wang, Z., Wang, M., & Lan, Y. (2007). Relationship between burnout and occupational stress among nurses in China. *Journal of Advanced Nursing*, 59(3), 233–239.
- Yang, S., Liu, D., Liu, H., Zhang, J., & Duan, Z. (2017). Relationship of work-family conflict, selfreported social support and job satisfaction to burnout syndrome among medical workers in southwest China: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 12(2), 1–12.
- Zulfiqar, A., Khan, N. U., Afaq, Q., & Khan, S. (2013). Evaluating the relationship between work family conflict and job satisfaction (a survey of nursing staff in public sector hospitals of Bhakkar District). *Gomal University Journal of Research*, 29(2), 128–133.

# LAMPIRAN





# RUMAH SAKIT ISLAM BANJARMASIN

Jl. Letjend. S. Parman No. 88 Telp. (0511) 3354896-3350332-3350335  
e-mail : info@rsibanjarmasin.com BANJARMASIN - Kode Pos 70115

Nomor : 660/D1-E.12/RSIB/V/2019

Banjarmasin, 18 Ramadhan 1440 H

Perihal : Konfirmasi Izin Penelitian  
(Revisi Judul)

23 Mei 2019 M

Kepada Yth :  
Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Muhammadiyah Malang  
di -  
Tempat

*Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

Segala puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT, yang selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua. Salawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga, dan pengikut beliau hingga akhir zaman. Amin.

Sehubungan dengan adanya permohonan izin penelitian oleh mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Malang, sesuai dengan surat Nomor : E.7.d/908/DPPs-UMM/IX/2018, tertanggal 25 September 2018.

Pada dasarnya permohonan tersebut dapat kami setujui, bahwa Rumah Sakit Islam Banjarmasin bersedia sebagai tempat untuk melakukan Penelitian Tesis di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, atas nama :

Nama : Uswatun Hasanah  
NIM : 201710280211005  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Penelitian : Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Melalui *Burnout* dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi

Demikian kami sampaikan, atas kerjasama dan kepercayaan nya di ucapkan terima kasih.

*Wassalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

Direktur Rumah Sakit Islam Banjarmasin,

drg. Hj. Eva Ariyani

NIK : 0559 / VIII / 2001

Tembusan :

1. Kabag. Administrasi Umum
2. Kabid. Keperawatan
3. Arsip

## KUESIONER PENELITIAN

Saya Uswatun Hasanah, Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melakukan penelitian di Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Penelitian ini dilaksanakan sebagai salah satu tugas ahir tesis di program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Malang. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengataui **Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Melalui *Burnout* Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Varibabel Mediasi.**

Saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner dan memberikan jawaban yang jujur sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu tanpa dipengaruhi orang lain. Saya akan menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban Bapak/Ibu. Adapun jawaban atau informasi yang yang Bapak/Ibu/saudara/i berikan tidak akan berpengaruh terhadap diri Bapak/Ibu, dan penelitian ini dilakukan semata-mata hanya akan digunakan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan tidak ada maksud lain.

Terima kasih atas ketersediaan dan bantuan dari Bapak/Ibu berikan.

Hormat Saya

Uswatun Hasanah  
201710280211005

## PETUNJUK PENGISIAN

1. Kesiediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner ini merupakan suatu kehormatan dan sangat membantu saya dalam penyusunan tesis ini. Karena itu, isilah dengan memberikan tanda silang ☐ kotak yang tersedia di jawaban yang menurut Bapak/Ibu/Saudara/i benar. Jawaban Bapak/Ibu/Saudara/i akan terjaga kerahasiaannya.
  2. Jawablah setiap pertanyaan dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, karena hasil dari pilihan Bapak/Ibu/Saudara/i tidak akan mempengaruhi penilaian kinerja di Rumah Sakit Islam Banjarmasin.
- 

Tanggal Pengisian Kuesioner :

/ /

## IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama/Inisial : \_\_\_\_\_
2. Umur : \_\_\_\_\_ Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-Laki ☐ Perempuan
4. Bagian/Unit : \_\_\_\_\_
5. Lama Bekerja : \_\_\_\_\_ Tahun \_\_\_\_\_ Bulan
6. Pendidikan Terakhir : ☐ SMA ☐ Sarjana (SI) ☐ Profesi  
☐ D1/D2/D3 ☐ Sarjana (S2)
7. Status Karyawan : ☐ Karyawan Tetap ☐ Karyawan Kontrak ☐
8. Penghasilan/bulan : ☐ < Rp 2.000.000 ☐ > Rp 3.500.000  
☐ Rp 2.000.000 – Rp 3.500.000

Ada lima (5) alternatif jawaban pada kuesioner ini yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS)
- b. Setuju (S)
- c. Kurang Setuju (KS)
- d. Tidak Setuju (TS)
- e. Sangat Tidak Setuju (STS)

No	PERNYATAAN WORK FAMILY CONFLICT	ALTERNATIF PERNYATAAN				
		SS	S	KS	TS	TST
	<b>Konflik Berbasis Waktu</b>					
1	Dengan bekerja menjadi tidak bisa mengasuh anak secara keseluruhan.					
2	Sering pulang kerja terlambat					
3	Jam kerja yang terlalu padat membuat saya tidak memiliki waktu khusus dengan keluarga.					
	<b>Konflik Berbasis Tegangan</b>					
4	Kelelahan dalam bekerja membuat saya tidak sempat menyiapkan kebutuhan rumah tangga.					
5	Kelelahan dalam bekerja membuat saya kurang memperhatikan keluarga.					
6	Dengan bekerja tidak dapat mengawasi pergaulan anak.					
	<b>Konflik Berbasis Perilaku</b>					
7	Perlu bertukar pikiran dan berkomunikasi dengan suami/istri mengenai jalan keluar terhadap problem keluarga dan mendidik anak-anak.					
8	Emosi saya mudah terbawa dari tempat kerja ke rumah.					
9	Harus kreatif dalam mendidik anak-anak agar belajar disiplin serta berperilaku baik.					

No	PERNYATAAN KELELAHAN KERJA (BURNOUT)	ALTERNATIF PERNYATAAN				
		SS	S	KS	TS	TST
	<b>Emotional Exhaustion</b>					
1	Merawat pasien dalam waktu yang lama membuat saya jenuh					
2	Masalah kecil dalam pekerjaan membuat saya mudah tersinggung					
3	Tekanan dalam bekerja membuat saya mudah emosi					
	<b>Physical Exhaustion</b>					
4	Merawat pasien dalam waktu yang lama membuat saya merasa lelah.					
5	Beban kerja yang terlalu berat membuat kondisi kesehatan saya menurun.					
6	Aktifitas yang berat di tempat kerja membuat saya merasa lelah.					
	<b>Feeling of Low Personal Accomplishment</b>					
7	Motivasi saya untuk berkeja saat ini sudah menurun.					
8	Bekerja secara shift membuat diri saya merasa pada situasi yang tidak dapat memilih.					
9	Pekerjaan yang belum dapat terselesaikan membuat saya putus asa					
	<b>Depersonalisasi</b>					
10	Saya menolak pasien yang selalu mengeluh tentang keadaan dirinya.					

11	Saya menjauhi rekan kerja saya.					
12	Saya diperlakukan berbeda dengan karyawan lain.					

No	PERNYATAAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN	ALTERNATIF PERNYATAAN				
		SS	S	KS	TS	TST
	<b>Pekerjaan Itu Sendiri</b>					
1	Saya merasa puas karena Rumah Sakit memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya.					
2	Saya merasa puas karena adanya kesempatan belajar hal-hal baru dalam pekerjaan saya saat ini.					
3	Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri.					
	<b>Penghargaan</b>					
4	Saya sangat di hargai di tempat kerja.					
5	Atasan saya menghargai hasil kerja keras saya.					
6	Pendapat saya selalu diterima sebagai saran oleh pihak rumah sakit.					
	<b>Peluang Untuk Mengembangkan Diri</b>					
7	Para karyawan diberikan pelatihan kerja minimal 1 tahun sekali.					
8	Saya memahami tupoksi yang telah diberikan oleh rumah sakit.					
9	Saya diberikan tanggung jawab dalam bekerja, untuk membuat sebuah keputusan.					
	<b>Gaji</b>					
10	Gaji yang diterima sesuai dengan kinerja saya					
11	Penghasilan saya cukup untuk kebutuhan hidup sehari-hari.					
12	Rumah Sakit memberikan gaji tepat waktu.					
	<b>Kebijakan Rumah Sakit</b>					
13	Rumah sakit memberikan kemudahan dalam pengajuan cuti kerja.					
14	Tindakan perawatan di rumah sakit susah sesuai dengan sop yang berlaku.					
15	Kebijakan rumah sakit terkait dengan pemberian gaji diberikan secara adil.					
	<b>Dukungan Pengawas</b>					
16	Atasan saya memberikan hadiah ketika saya bekerja dengan sangat baik.					
17	Atasan saya memberikan masukan ketika saya melakukan kesalahan dalam bekerja.					
18	Atasan saya memberikan solusi jika terdapat masalah dalam pekerjaan saya.					
	<b>Dukungan Rekan Kerja</b>					
19	Rekan kerja membantu dalam mengatasi masalah pekerjaan yang saya hadapi.					
20	Rekan kerja saya membantu mengatasi masalah dalam pekerjaan saya.					



21	Rekan kerja saya cenderung tidak mementingkan dirinya sendiri.					
	<b>Keamanan dan keselamatan Pekerjaan</b>					
22	Rumah Sakit memberikan perhatian yang cukup terkait keselamatan kerja karyawan.					
23	Saya merasa pihak rumah sakit telah berupaya mengurangi kelelahan kerja karyawan dengan mengurangi beban kerja.					
24	Rumah Sakit memberikan jaminan keselamatan kerja karyawannya.					
	<b>Peluang Untuk Promosi Diri</b>					
25	Rumah Sakit memberikan jenjang karir yang pasti.					
26	Promosi jabatan yang diberikan Rumah Sakit sesuai dengan keahlian dan kemampuan saya.					
27	Rumah Sakit memberikan kesempatan yang sama terhadap semua karyawan untuk naik jabatan.					

No	PERNYATAAN TURNOVER INTENTION	ALTERNATIF PERNYATAAN				
		SS	S	KS	TS	TST
	<b>Thingking of Quaiting</b>					
1	Saya sering berpikir untuk meninggalkan pekerjaan ini.					
2	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari Rumah Sakit ini saya akan melakukannya.					
3	Saya berkeinginan untuk pindah kerja ke Rumah Sakit lain.					
	<b>Intention to Search</b>					
4	Saya akan meninggalkan Rumah Sakit ini, bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih besar.					
5	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.					
6	Saya menghubungi beberapa teman untuk menanyakan lowongan pekerjaan untuk saya.					
	<b>Keputusan Untuk Meninggalkan Perusahaan</b>					
7	Saya berniat keluar dari Rumah Sakit ini, karena imbalan yang saya terima sedikit.					
8	Saya berniat keluar dari pekerjaan ini, karena pekerjaan saya terlalu berat.					
9	Saya mungkin akan keluar dari Rumah Sakit ini apabila ada kesempatan yang lebih baik.					



## UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

- Uji Reliabilitas dan Validitas *Work Family Conflict*

Variabel	r hitung	Sig	r tabel	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
<b>WORK FAMILY CONFLICT</b>						
KBP1	0.186	0.042	0.1793	Valid	0.713	Reliabel
KBP2	0.741	0.000	0.1793	Valid		
KBP3	0.448	0.000	0.1793	Valid		
KBW1	0.612	0.000	0.1793	Valid		
KBW2	0.658	0.000	0.1793	Valid		
KBW3	0.768	0.000	0.1793	Valid		
KBT1	0.160	0.082	0.1793	Tidak Valid		
KBT2	0.766	0.000	0.1793	Valid		
KBT3	0.228	0.012	0.1793	Valid		
<b>BURNOUT</b>						
EE1	0.513	0.000	0.1793	Valid	0.702	Reliabel
EE2	0.555	0.000	0.1793	Valid		
EE3	0.571	0.000	0.1793	Valid		
FPA1	0.155	0.091	0.1793	Tidak Valid		
FPA2	0.364	0.000	0.1793	Valid		
FPA3	0.597	0.000	0.1793	Valid		
PE1	0.346	0.000	0.1793	Valid		
PE2	0.166	0.071	0.1793	Tidak Valid		
PE3	0.058	0.531	0.1793	Tidak Valid		
DEP1	0.322	0.000	0.1793	Valid		
DEP2	0.187	0.041	0.1793	Valid		
DEP3	0.510	0.000	0.1793	Valid		
<b>KEPUASAN KERJA KARYAWAN</b>						
PIS1	0.505	0.000	0.1793	Valid	0.893	Reliabel
PIS2	0.350	0.000	0.1793	Valid		
PIS3	0.620	0.000	0.1793	Valid		
PENG1	0.663	0.000	0.1793	Valid		
PENG2	0.676	0.000	0.1793	Valid		
PENG3	-0.015	0.875	0.1793	Tidak Valid		
PMD1	0.567	0.000	0.1793	Valid		
PMD2	0.367	0.000	0.1793	Valid		
PMD3	0.695	0.000	0.1793	Valid		
G1	0.767	0.000	0.1793	Valid		
G2	0.676	0.000	0.1793	Valid		
G3	0.635	0.000	0.1793	Valid		
KRS1	0.687	0.000	0.1793	Valid		
KRS2	0.752	0.000	0.1793	Valid		
KRS3	0.701	0.000	0.1793	Valid		
DP1	-0.218	0.017	0.1793	Valid		
DP2	0.031	0.736	0.1793	Tidak Valid		
DP3	0.560	0.000	0.1793	Valid		
DRK1	0.624	0.000	0.1793	Valid		
DRK2	0.681	0.000	0.1793	Valid		
DRK3	0.631	0.000	0.1793	Valid		
KKP1	0.470	0.000	0.1793	Valid		
KKP2	0.508	0.000	0.1793	Valid		

KKP3	0.384	0.000	0.1793	Valid		
PPD1	0.263	0.004	0.1793	Valid		
PPD2	0.183	0.046	0.1793	Valid		
PPD3	0.325	0.000	0.1793	Valid		
<b>TURNOVER INTENTION</b>						
TQ1	0.487	0.000	0.1793	Valid	0.760	Reliabel
TQ2	0.646	0.000	0.1793	Valid		
TQ3	0.691	0.000	0.1793	Valid		
IS1	0.697	0.000	0.1793	Valid		
IS2	0.693	0.000	0.1793	Valid		
IS3	0.108	0.242	0.1793	Tidak Valid		
KMP1	0.622	0.000	0.1793	Valid		
KMP2	0.537	0.000	0.1793	Valid		
KMP3	0.700	0.000	0.1793	Valid		

- Deskriptif Responden

**Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	39	32.5	32.5	32.5
	Perempuan	81	67.5	67.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Usia**

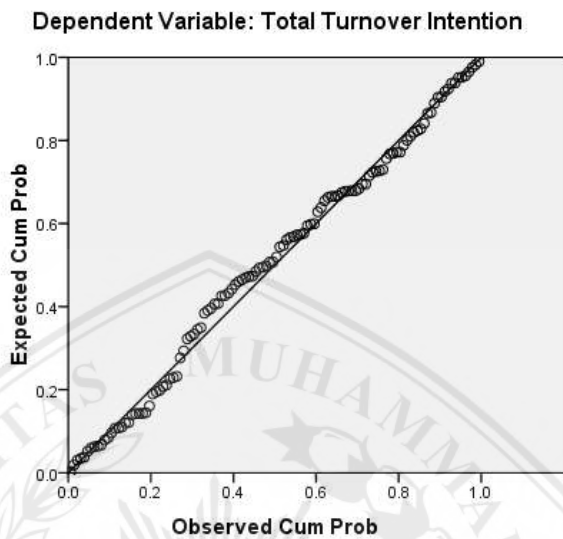
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	22	18.3	18.3	18.3
	31-40	34	28.3	28.3	46.7
	41-50	55	45.8	45.8	92.5
	51-60	9	7.5	7.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Pendidikan Terakhir**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	34	28.3	28.3	28.3
	D4	10	8.3	8.3	36.7
	S1	48	40.0	40.0	76.7
	Profesi	28	23.3	23.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

- Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72422973
Most Extreme Differences	Absolute	.058
	Positive	.050
	Negative	-.058
Kolmogorov-Smirnov Z		.636
Asymp. Sig. (2-tailed)		.813

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

- Uji Multikolonieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.064	3.454		.308	.759		
Total Work Family Conflict	.649	.084	.573	7.746	.000	.465	2.151
Total Burnout	.395	.090	.329	4.384	.000	.451	2.215
Total Kepuasan	-.075	.032	-.135	-2.329	.022	.755	1.324

a. Dependent Variable: Total Turnover Intention

- **Deskriptif Variabel Work Family Conflict**

**Konflik Berbasis Perilaku 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	23	19.2	19.2	21.7
	Kurang Setuju	32	26.7	26.7	48.3
	Setuju	59	49.2	49.2	97.5
	Sangat Setuju	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Konflik Berbasis Perilaku 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	21	17.5	17.5	17.5
	Tidak Setuju	37	30.8	30.8	48.3
	Kurang Setuju	49	40.8	40.8	89.2
	Setuju	13	10.8	10.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Konflik Berbasis Perilaku 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	5.8	5.8	5.8
	Tidak Setuju	23	19.2	19.2	25.0
	Kurang Setuju	48	40.0	40.0	65.0
	Setuju	35	29.2	29.2	94.2
	Sangat Setuju	7	5.8	5.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Konflik Berbasis Waktu 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	28	23.3	23.3	30.8
	Kurang Setuju	41	34.2	34.2	65.0
	Setuju	37	30.8	30.8	95.8
	Sangat Setuju	5	4.2	4.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Konflik Berbasis Waktu 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	14.2	14.2	14.2
	Tidak Setuju	41	34.2	34.2	48.3
	Kurang Setuju	36	30.0	30.0	78.3
	Setuju	20	16.7	16.7	95.0
	Sangat Setuju	6	5.0	5.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Konflik Berbasis Waktu 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	14.2	14.2	14.2
	Tidak Setuju	22	18.3	18.3	32.5
	Kurang Setuju	50	41.7	41.7	74.2
	Setuju	28	23.3	23.3	97.5
	Sangat Setuju	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Konflik Berbasis Tegangan 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	18	15.0	15.0	15.0
	Tidak Setuju	23	19.2	19.2	34.2
	Kurang Setuju	59	49.2	49.2	83.3
	Setuju	19	15.8	15.8	99.2
	Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Konflik Berbasis Tegangan 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	20	16.7	16.7	21.7
	Setuju	76	63.3	63.3	85.0
	Sangat Setuju	18	15.0	15.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Univariat WFC**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	9	7.5	7.5	7.5
	Rendah	24	20.0	20.0	27.5
	Cukup Tinggi	50	41.7	41.7	69.2
	Tinggi	35	29.2	29.2	98.3
	Sangat Tinggi	2	1.7	1.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

- Deskriptif Variabel Burnout**

**Emotional Exhaustion 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	29	24.2	24.2	26.7
	Kurang Setuju	37	30.8	30.8	57.5
	Setuju	51	42.5	42.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Emotional Exhaustion 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	6.7	6.7	6.7
	Tidak Setuju	27	22.5	22.5	29.2
	Kurang Setuju	38	31.7	31.7	60.8
	Setuju	47	39.2	39.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Emotional Exhaustion 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	20	16.7	16.7	16.7
	Tidak Setuju	41	34.2	34.2	50.8
	Kurang Setuju	42	35.0	35.0	85.8
	Setuju	17	14.2	14.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Feeling Low Personal Accomplishment 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	18	15.0	15.0	22.5
	Kurang Setuju	42	35.0	35.0	57.5
	Setuju	49	40.8	40.8	98.3
	Sangat Setuju	2	1.7	1.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Feeling Low Personal Accomplishment 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	18	15.0	15.0	15.0
	Tidak Setuju	44	36.7	36.7	51.7
	Kurang Setuju	29	24.2	24.2	75.8
	Setuju	28	23.3	23.3	99.2
	Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Physical Exhaustion 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	11	9.2	9.2	9.2
	Tidak Setuju	18	15.0	15.0	24.2
	Kurang Setuju	33	27.5	27.5	51.7
	Setuju	52	43.3	43.3	95.0
	Sangat Setuju	6	5.0	5.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Depersonalisasi 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	9.2	9.2	9.2
	Kurang Setuju	50	41.7	41.7	50.8
	Setuju	47	39.2	39.2	90.0
	Sangat Setuju	12	10.0	10.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Depersonalisasi 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	19	15.8	15.8	15.8
	Tidak Setuju	38	31.7	31.7	47.5
	Kurang Setuju	17	14.2	14.2	61.7
	Setuju	37	30.8	30.8	92.5
	Sangat Setuju	9	7.5	7.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Univariat Burnout

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	8	6.7	6.7	6.7
	Rendah	27	22.5	22.5	29.2
	Cukup Tinggi	56	46.7	46.7	75.8
	Tinggi	26	21.7	21.7	97.5
	Sangat Tinggi	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

## • Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

### Pekerjaan Itu Sendiri 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	9	7.5	7.5	7.5
	Setuju	93	77.5	77.5	85.0
	Sangat Setuju	18	15.0	15.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Pekerjaan Itu Sendiri 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	5.0	5.0	5.0
	Setuju	103	85.8	85.8	90.8
	Sangat Setuju	11	9.2	9.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Pekerjaan Itu Sendiri 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	5.0	5.0	5.0
	Kurang Setuju	33	27.5	27.5	32.5
	Setuju	69	57.5	57.5	90.0
	Sangat Setuju	12	10.0	10.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Penghargaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	9	7.5	7.5	8.3
	Kurang Setuju	28	23.3	23.3	31.7
	Setuju	70	58.3	58.3	90.0
	Sangat Setuju	12	10.0	10.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Penghargaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	19	15.8	15.8	16.7
	Kurang Setuju	43	35.8	35.8	52.5
	Setuju	53	44.2	44.2	96.7
	Sangat Setuju	4	3.3	3.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Peluang Untuk Mengembangkan Diri 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	17	14.2	14.2	15.0
	Kurang Setuju	39	32.5	32.5	47.5
	Setuju	61	50.8	50.8	98.3
	Sangat Setuju	2	1.7	1.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Peluang Untuk Mengembangkan Diri 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	44	36.7	36.7	40.0
	Setuju	67	55.8	55.8	95.8
	Sangat Setuju	5	4.2	4.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Peluang Untuk Mengembangkan Diri 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	7	5.8	5.8	6.7
	Kurang Setuju	33	27.5	27.5	34.2
	Setuju	62	51.7	51.7	85.8
	Sangat Setuju	17	14.2	14.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Gaji 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	12	10.0	10.0	10.8
	Kurang Setuju	31	25.8	25.8	36.7
	Setuju	67	55.8	55.8	92.5
	Sangat Setuju	9	7.5	7.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Gaji 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	14	11.7	11.7	15.0
	Setuju	89	74.2	74.2	89.2
	Sangat Setuju	13	10.8	10.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	



**Gaji 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	6	5.0	5.0	5.8
	Kurang Setuju	38	31.7	31.7	37.5
	Setuju	64	53.3	53.3	90.8
	Sangat Setuju	11	9.2	9.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Kebijakan Rumah Sakit 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	9.2	9.2	9.2
	Kurang Setuju	42	35.0	35.0	44.2
	Setuju	59	49.2	49.2	93.3
	Sangat Setuju	8	6.7	6.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Kebijakan Rumah Sakit 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	11	9.2	9.2	9.2
	Kurang Setuju	50	41.7	41.7	50.8
	Setuju	47	39.2	39.2	90.0
	Sangat Setuju	12	10.0	10.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Kebijakan Rumah Sakit 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	24	20.0	20.0	24.2
	Setuju	78	65.0	65.0	89.2
	Sangat Setuju	13	10.8	10.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Dukungan Pengawas 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	24	20.0	20.0	20.0
	Kurang Setuju	40	33.3	33.3	53.3
	Setuju	54	45.0	45.0	98.3
	Sangat Setuju	2	1.7	1.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Dukungan Pengawas 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	12	10.0	10.0	10.0
	Kurang Setuju	38	31.7	31.7	41.7
	Setuju	64	53.3	53.3	95.0
	Sangat Setuju	6	5.0	5.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Dukungan Rekan Kerja 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	10	8.3	8.3	8.3
	Setuju	91	75.8	75.8	84.2
	Sangat Setuju	19	15.8	15.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Dukungan Rekan Kerja 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	8	6.7	6.7	8.3
	Kurang Setuju	22	18.3	18.3	26.7
	Setuju	77	64.2	64.2	90.8
	Sangat Setuju	11	9.2	9.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Dukungan Rekan Kerja 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Tidak Setuju	10	8.3	8.3	9.2
	Kurang Setuju	35	29.2	29.2	38.3
	Setuju	67	55.8	55.8	94.2
	Sangat Setuju	7	5.8	5.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Keamanan Dan Keselamatan Kerja 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1.7	1.7	1.7
	Tidak Setuju	4	3.3	3.3	5.0
	Kurang Setuju	18	15.0	15.0	20.0
	Setuju	78	65.0	65.0	85.0
	Sangat Setuju	18	15.0	15.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Keamanan Dan Keselamatan Kerja 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	.8	.8	.8
	Kurang Setuju	2	1.7	1.7	2.5
	Setuju	95	79.2	79.2	81.7
	Sangat Setuju	22	18.3	18.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Keamanan Dan Keselamatan Kerja 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2.5	2.5	2.5
	Kurang Setuju	43	35.8	35.8	38.3
	Setuju	67	55.8	55.8	94.2
	Sangat Setuju	7	5.8	5.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Peluang Untuk Promosi Diri 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	45	37.5	37.5	40.8
	Setuju	69	57.5	57.5	98.3
	Sangat Setuju	2	1.7	1.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Peluang Untuk Promosi Diri 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	4	3.3	3.3	3.3
	Kurang Setuju	39	32.5	32.5	35.8
	Setuju	70	58.3	58.3	94.2
	Sangat Setuju	7	5.8	5.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Peluang untuk Promosi Diri 3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	5	4.2	4.2	4.2
	Kurang Setuju	32	26.7	26.7	30.8
	Setuju	77	64.2	64.2	95.0
	Sangat Setuju	6	5.0	5.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Univariat Kepuasan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Puas	10	8.3	8.3	8.3
	Tidak Puas	30	25.0	25.0	33.3
	Cukup Puas	62	51.7	51.7	85.0
	Puas	9	7.5	7.5	92.5
	Sangat Puas	9	7.5	7.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

- Deskriptif Variabel Turnover Intention**

**Thingking of Quating 1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2.5	2.5	2.5
	Tidak Setuju	20	16.7	16.7	19.2
	Kurang Setuju	41	34.2	34.2	53.3
	Setuju	56	46.7	46.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

**Thingking of Quaiting 2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	13	10.8	10.8	10.8
	Tidak Setuju	26	21.7	21.7	32.5
	Kurang Setuju	45	37.5	37.5	70.0
	Setuju	33	27.5	27.5	97.5
	Sangat Setuju	3	2.5	2.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Thinking of Quaiting 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	24	20.0	20.0	20.0
	Tidak Setuju	36	30.0	30.0	50.0
	Kurang Setuju	47	39.2	39.2	89.2
	Setuju	12	10.0	10.0	99.2
	Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Intention to Search 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	8.3	8.3	8.3
	Tidak Setuju	29	24.2	24.2	32.5
	Kurang Setuju	38	31.7	31.7	64.2
	Setuju	42	35.0	35.0	99.2
	Sangat Setuju	1	.8	.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Intention to Search 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	7.5	7.5	7.5
	Tidak Setuju	27	22.5	22.5	30.0
	Kurang Setuju	41	34.2	34.2	64.2
	Setuju	38	31.7	31.7	95.8
	Sangat Setuju	5	4.2	4.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Keputusan Untuk Meninggalkan Perusahaan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	10	8.3	8.3	8.3
	Tidak Setuju	29	24.2	24.2	32.5
	Kurang Setuju	36	30.0	30.0	62.5
	Setuju	45	37.5	37.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Keputusan Untuk Meninggalkan Perusahaan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	7	5.8	5.8	5.8
	Tidak Setuju	29	24.2	24.2	30.0
	Kurang Setuju	42	35.0	35.0	65.0
	Setuju	37	30.8	30.8	95.8
	Sangat Setuju	5	4.2	4.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

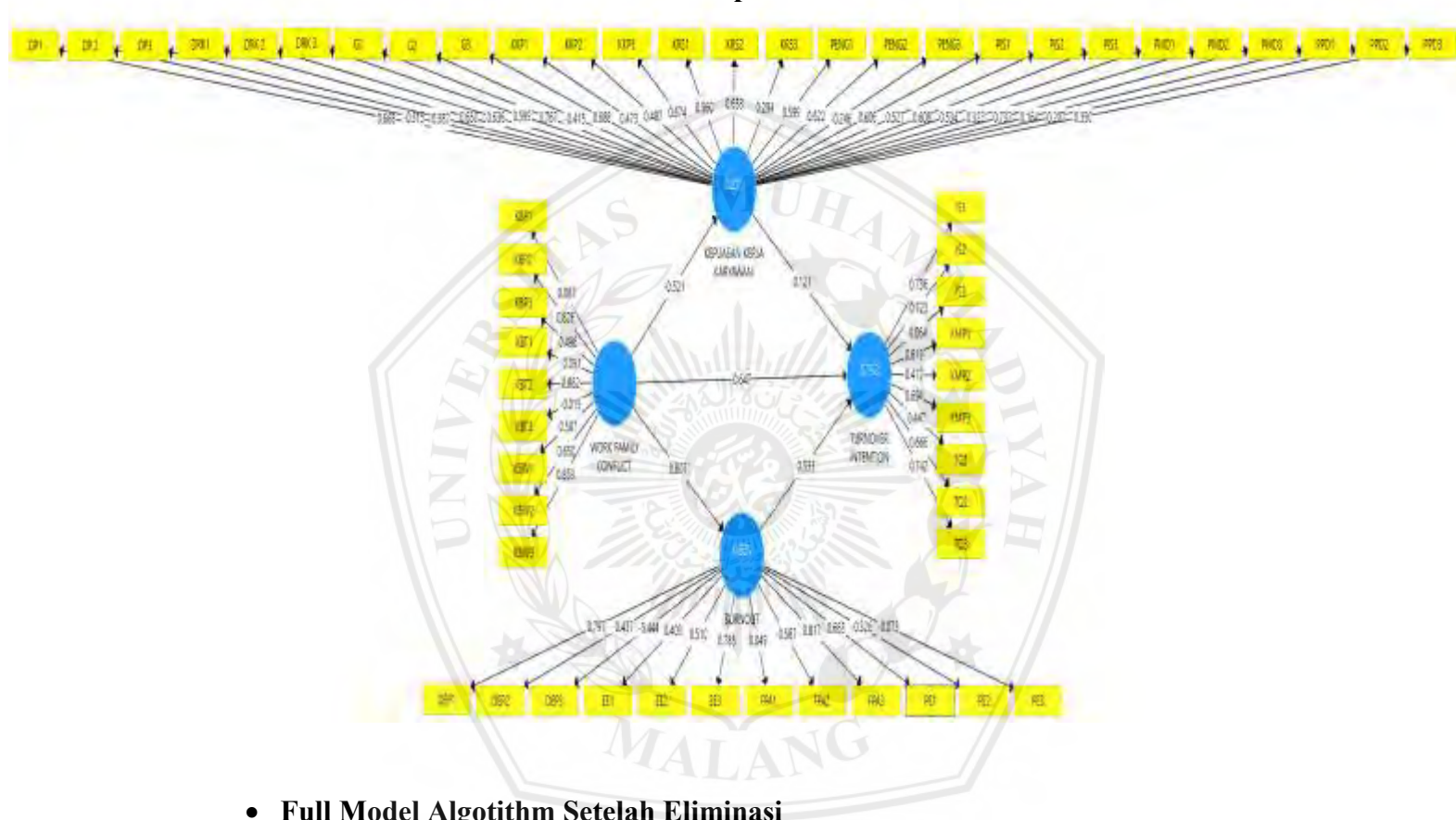
### Keputusan Untuk Meninggalkan Perusahaan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	17	14.2	14.2	14.2
	Tidak Setuju	41	34.2	34.2	48.3
	Kurang Setuju	44	36.7	36.7	85.0
	Setuju	13	10.8	10.8	95.8
	Sangat Setuju	5	4.2	4.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### Univariate Turnover Intention

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Rendah	7	5.8	5.8	5.8
	Rendah	32	26.7	26.7	32.5
	Cukup Tinggi	52	43.3	43.3	75.8
	Tinggi	27	22.5	22.5	98.3
	Sangat Tinggi	2	1.7	1.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

### • Full Model SmartPLS Data 120 Responden



### • Full Model Algorithm Setelah Eliminasi



- Full Model Bootstrapping Setelah Eliminasi



- Jalur Path

**Path Coefficients**

**Mean, STDEV, T-Values, P-Values**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P-Values
BURNOUT -> TURNOVER INTENTION	0.317	0.318	0.102	3.092	0.002
KEPUASAN KERJA KARYAWAN -> TURNOVER INTENTION	0.188	0.208	0.070	2.705	0.006
WORK FAMILY CONFLICT -> BURNOUT	0.887	0.812	0.034	23.830	0.000
WORK FAMILY CONFLICT -> KEPUASAN KERJA KARYAWAN	-0.444	-0.468	0.047	6.885	0.000
WORK FAMILY CONFLICT -> TURNOVER INTENTION	0.882	0.688	0.078	8.812	0.000

- Discriminant Validity (AVE)

**Average Variance Extracted (AVE)**

**Mean, STDEV, T-Values, P-Values**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )	P-Values
BURNOUT	0.511	0.512	0.040	12.761	0.000
KEPUASAN KERJA KARYAWAN	0.510	0.503	0.056	9.108	0.000
Turnover Intention	0.531	0.531	0.041	12.986	0.000
WORK FAMILY CONFLICT	0.602	0.405	0.036	16.655	0.000

- **Composite Reliability**

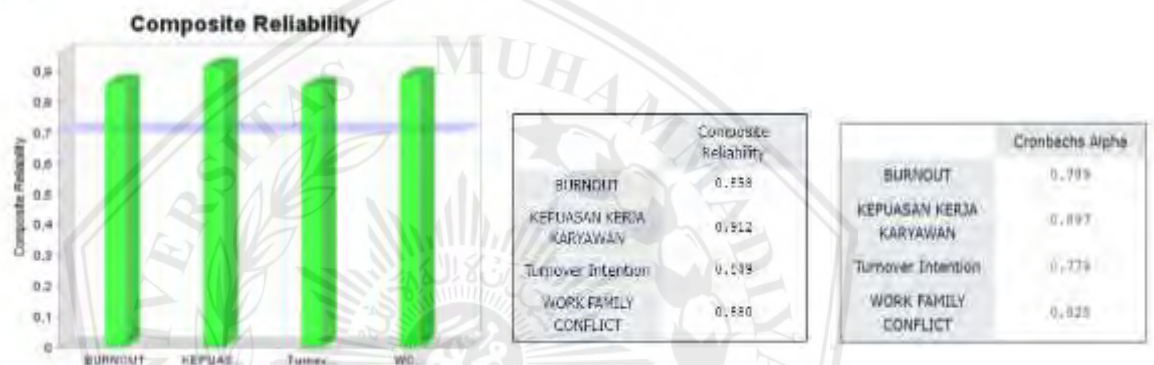
**Composite Reliability**

Mean, STDEV, T-Values, P-Values

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
BURNOUT	0.764	0.763	0.020	37.713	0.000
KEPUASAN KERJA KARYAWAN	0.912	0.907	0.026	35.464	0.000
Turnover Intention	0.045	0.048	0.022	39.010	0.000
WORK FAMILY CONFLICT	0.880	0.880	0.017	51.098	0.000

**Composite Reliability**

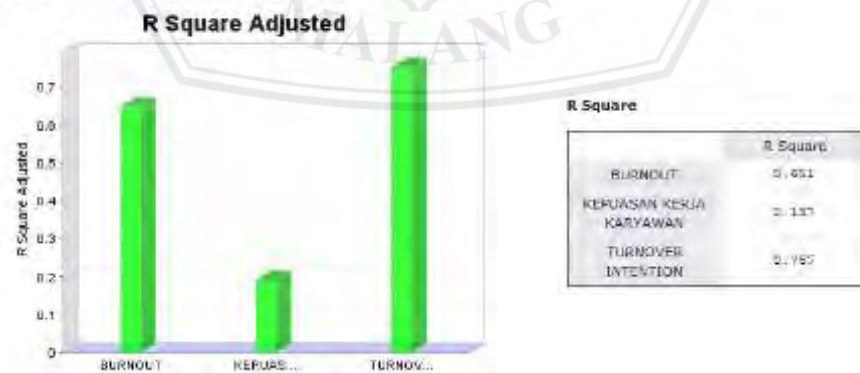
**Composite Reliability**



- **R-Square**

**R Square**

**R Square**





### Uji Sobel Tes Burnout Sebagai Mediasi

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
$a$	0.807	Sobel test: 3.08153942	0.08301662	0.00205933
$b$	0.317	Aroian test: 3.07885409	0.08308903	0.00207798
$s_a$	0.034	Goodman test: 3.08423179	0.08294416	0.00204079
$s_b$	0.102	Reset all	Calculate	

### Uji Sobel Tes Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Mediasi

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
$a$	-0.444	Sobel test: -2.57922114	0.03374042	0.00990234
$b$	0.196	Aroian test: -2.55465907	0.03406482	0.01062919
$s_a$	0.067	Goodman test: -2.60450557	0.03341287	0.00920069
$s_b$	0.070	Reset all	Calculate	

